

Organizzazione

CONTESTOINFANZIA

 cooperativa sociale a r.l.

Via Guido Rossa 58 loc. Le Morelline 57016 Rosignano Solvay (LI)

Tel. 0586.792330 - Fax. 0586.766161

Web : www.contestoinfanzia.it

E-Mail : staff@contestoinfanzia.it

MOGC 231 – PARTE GENERALE

 ai sensi del D.Lgs.
n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Master	<input type="checkbox"/>
Copia controllata	<input type="checkbox"/>
Copia non controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Numero della copia	<input type="checkbox"/>

Emissione DG

Data 05/01/18 Firma 

Approvazione DG

Data 12/02/18 Firma 

Approvazione ODV

Data 12/02/18 Firma 

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	/10/	Prima emissione	Paolo Mascitelli



Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

1.0	Introduzione
2.0	Premessa
2.1	Il contenuto del D.Lgs. 231/01
2.2	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
2.3	Linee guida di ANCPL
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
3.2	Elementi fondamentali del Modello
3.3	Modello, codice etico e sistema disciplinare
3.4	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
4.0	Potenziali aree a rischio e processi strumentali
5.0	Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio
6.0	Destinatari del Modello
7.0	Organismo di Vigilanza
7.1	I requisiti
7.2	Individuazione
7.3	Nomina
7.4	Funzioni e poteri
7.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
8.0	Informazione, formazione ed aggiornamento
9.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico
9.1	Violazione del Modello
9.2	Misure nei confronti dell'organo amministrativo
9.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
9.4	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda
10	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
10.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
10.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio



2.0 – Premessa

La Cooperativa nasce il 27 marzo 1998 a Rosignano Solvay – Livorno – con il nome originario di Cooperativa Prezzemolo. Una Cooperativa tutta al femminile: fondatrici sono, infatti, un gruppo di giovani donne che condividono valori, ideali, visioni del mondo e della collettività e che uniscono le proprie professionalità e competenze per offrire servizi e opportunità dedicate ai bambini e alle loro famiglie.

L'obiettivo era ed è semplice, nella sua complessità: offrire un servizio qualificato nel territorio rivolto all'infanzia, per accompagnare le famiglie nella crescita dei figli piccoli, con un sistema educativo inserito in una rete di cura capace di valorizzare l'esperienza educativa e di rappresentare una risposta organizzativa per i genitori.

Per questa ragione, tutte le attività promosse dalla Cooperativa vengono svolte nel pieno rispetto della persona, delle attitudini, dei ritmi, dei bisogni e dei desideri di ogni individuo, considerato protagonista attivo della propria crescita.

La dedizione e l'impegno esclusivo verso il mondo dell'infanzia portò poi la direzione della Cooperativa Prezzemolo nel 2008 alla decisione del cambio di nome e alla scelta di un nuovo marchio. Un cambiamento condiviso e sostenuto dall'intera compagine sociale, un cambiamento che rappresentava una vera e propria crescita con uno sguardo al futuro, un futuro che iniziava appunto dal nome.

ContestoInfanzia sottolinea e scandisce, infatti, l'idea di "ascolto al mondo dell'infanzia, un mondo delicato, complesso, fatto di esigenze, comprensione e relazione". Questa evoluzione sottolinea la volontà di essere ancora di più al fianco dei bambini, delle bambine e delle famiglie, con e per i quali/le quali la Cooperativa ha sempre dato il massimo sin dalla sua costituzione, con l'obiettivo di offrire servizi proiettati verso la qualità e l'eccellenza.

Nel mese di ottobre del 2008 venne inaugurato "MioNido", che costituisce il primo consolidato investimento che ContestoInfanzia rivolge ai bambini, alle bambine ed alle famiglie del territorio. La scelta del nome "MioNido", nasce dalla precisa volontà dei Soci di dare valore al grande impegno sostenuto negli anni per raggiungere un importante traguardo e realizzare il proprio sogno ovvero quello di avere un nido di proprietà della Cooperativa.

Dal 1998 ad oggi ContestoInfanzia continua a crescere e a ramificarsi nel territorio, con una componente esclusivamente femminile – 61 socie lavoratrici e un'occupazione complessiva di 80 lavoratrici – che ne rappresenta il motore propulsivo e che la porta a qualificarsi come una tra le più significative realtà nell'ambito della Cooperazione Sociale e dei Servizi alla Persona sul territorio della Bassa Val di Cecina.

Una realtà consolidata, specializzata nella gestione a 360° delle strutture educative (asili, ludoteche, centri terapeutici e polifunzionali) che collabora in modo stabile con soggetti del settore pubblico e del privato – ContestoInfanzia crede, infatti, nella compartecipazione progettuale con l'Ente Pubblico e nella realizzazione di attività inserite capillarmente nel tessuto sociale- e che può contare su un gruppo di operatori e collaboratori estremamente qualificato.

Cooperativa perché forma giuridica considerata la più idonea per gli obiettivi individuati, che permette, inoltre, di accedere ai contributi regionali e a convenzionarsi con l'Ente Pubblico comunale.

Una storia ricca di impegno e di successi, di traguardi importanti e significativi che vede ContestoInfanzia protagonista di progetti di cooperazione e di sviluppo di servizi all'infanzia che mettono sempre al centro il bambino.

Nel 2010 ContestoInfanzia dona al Reparto Pediatria dell'Ospedale di Cecina un Apparecchio per Ecografia

Pediatriche mentre nel 2012 contribuì a donare un'ambulanza pediatrica alla Pubblica Assistenza di Rosignano Solvay per soccorrere e trasportare i piccoli pazienti.

Gesti che confermano ancora una volta il forte radicamento della Cooperativa ContestoInfanzia nella comunità locale e l'attenzione ai bisogni e alle esigenze del territorio e del circondario.

La Mission dell'organizzazione:

- attenzione e ascolto al mondo dell'infanzia e ai suoi bisogni, un mondo delicato, complesso, fatto di esigenze, di comprensione e di relazione.
- promozione di una nuova cultura dell'infanzia, al centro della quale vi sia il bambino competente e portatore di potenzialità e la sua famiglia al fine di costruire un percorso educativo basato sulla corresponsabilità;
- promuovere formazione per il proprio personale ma anche per il territorio tesa alla conoscenza e all'espansione di una nuova cultura dell'infanzia e allo sviluppo di un sistema formativo integrato;
- tessere una rete di rapporti con tutte le istituzioni che hanno funzione educativa operanti sul territorio al fine di tracciare un percorso comune che favorisca la crescita dei bambini e delle bambine;
- favorire lo sviluppo di una comunità educante.

La Cooperativa ContestoInfanzia per la gestione dei propri servizi utilizza il sistema di gestione della qualità UNI EN ISO 9001:2008. Dal 2005 ContestoInfanzia è certificata Iso 9001:2008 e l'oggetto di certificazione è: "Progettazione ed erogazione di servizi socio educativi rivolti all'infanzia e di ludoteca". Il sistema di monitoraggio, valutazione e controllo della qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2008 appositamente strutturato per i servizi educativi rivolti all'infanzia e per le ludoteche è ritenuto indispensabile in quanto permette di tenere sotto controllo l'intero processo che porta alla erogazione del servizio, focalizzando l'attenzione sulla soddisfazione del cliente-utente. A tale scopo la Cooperativa ha un proprio Responsabile del Sistema Qualità che si occupa del monitoraggio costante della qualità fornita ed una équipe di esperti esterni che effettuano verifiche periodiche sui servizi educativi.

La Cooperativa ContestoInfanzia, anche se non vi è obbligo di Legge, credendo fermamente nell'implementazione delle procedure di sistema sul tema della sicurezza dei lavoratori, per la gestione dei propri servizi, coerentemente alla Politica della Qualità ed in un'ottica di miglioramento continuo, ha implementato il Sistema di Gestione della Sicurezza UNI INAIL. Adottare un SGSL non è un obbligo di legge, ma la scelta volontaria di chi sente la responsabilità della sicurezza propria e degli altri. La Sicurezza nei luoghi di lavoro è infatti un diritto imprescindibile dei lavoratori e risponde alla necessità di anticipare e prevenire circostanze che possano dare luogo ad infortuni sul lavoro o malattie professionali e di minimizzare i rischi per il personale.

Contestoinfantia ha ottenuto la Certificazione della Responsabilità Sociale SA8000.

Queste certificazioni sono un esempio dell'impegno assunto da ContestoInfanzia nella gestione di tutte le attività aziendali in una prospettiva di sostenibilità economica, di sicurezza e sociale, che vuol dire, in concreto, che i nostri servizi sono forniti nel rispetto di norme e leggi che tutelano le persone che lavorano, l'ambiente, i nostri clienti e tutti coloro che hanno rapporti con ContestoInfanzia.



Principali servizi erogati:

NIDO D'INFANZIA

Il Nido d'Infanzia è un servizio educativo e sociale di interesse collettivo dedicato ad accogliere i bambini di età compresa tra i 3 e i 36 mesi –consentendone l'affidamento quotidiano e continuativo a figure con specifica competenza professionale- che concorre con le famiglie alla crescita e alla formazione dei figli.

L'obiettivo generale è quello di favorire lo sviluppo delle potenzialità dei bambini e di sostenerne lo sviluppo armonico, il benessere e la serenità all'interno di uno spazio educativo che diventi luogo di incontro e di scambio reciproco tra diversi soggetti (bambini, educatori, famiglie) integrando, accompagnando e appoggiando la famiglia attraverso progetti specifici.

Il modello educativo alla base del nido d'infanzia si basa sulla lettura delle esigenze evolutive dei bambini caratterizzate dalla conquista di autonomia e dal loro bisogno di esplorazione e socialità con i coetanei.

Il nido d'infanzia prevede modalità organizzative e di funzionamento diversificate sia rispetto ai tempi di apertura sia rispetto alla loro recettività, mantenendo costante l'adozione di progetti pedagogici specifici in rapporto ai diversi moduli organizzativi.

Ogni bambino viene accolto nel rispetto della sua individualità, come portatore di caratteristiche e di esigenze che diventano la base dalla quale partire per un buon percorso di crescita.

Il nido si propone come un contesto educativo che, valorizzando e integrando le richieste della famiglia, favorisce la costruzione dell'identità del bambino attraverso la proposta di spazi, attività e materiali stimolanti all'interno di relazioni significative con gli adulti e fra i bambini stessi. I bambini sono visti, infatti, come soggetti attivi, impegnati in un processo di interazione con i coetanei, gli adulti e l'ambiente: l'attenta cura alla relazione e all'aspetto affettivo-emotivo permettono così al bambino di diventare protagonista della sua esperienza di crescita.

Il nido opera in stretto contatto con la famiglia e in collegamento con le altre istituzioni educative e scolastiche del territorio, in particolare con la scuola dell'infanzia, con i servizi sociali e sanitari e con altri soggetti che si occupano di prima infanzia.

Il nido ha il compito di assicurare ad ogni bambino adeguate possibilità di crescita offrendo:

- ambienti e spazi di vita idonei, sereni e accoglienti;
- stimoli che promuovono lo sviluppo sensoriale, motorio, affettivo e cognitivo;
- adeguate attenzioni sul piano igienico-alimentare.



CENTRO GIOCO EDUCATIVO

Il Centro Gioco Educativo è un servizio a carattere educativo e ludico, rivolto ai bambini di età compresa tra i 18 e i 36 mesi che non frequentano l'asilo di nido affinché possano condividere un'occasione di gioco e di socializzazione in un contesto adeguatamente organizzato.

Il Centro Gioco Educativo accompagna i bambini alla scoperta di giochi, di spazi e di attività attraverso i quali possano sperimentare il primo distacco dalla famiglia: i primi tre anni di vita di un bambino sono, infatti, fondamentali perché è in questo periodo che si assiste a un grande sviluppo in termini di comunicazione, socialità e competenze psico-motorie.

Un centro creato per offrire un supporto ai genitori grazie a un servizio con orari flessibili e pensato per venire incontro alle esigenze differenti e ai nuovi bisogni delle famiglie: per questa ragione è caratterizzato da turni organizzati secondo un criterio di flessibilità e con possibilità di fruizioni temporanee o saltuarie nella giornata.

Il Centro Gioco Educativo è gestito da personale educatore altamente qualificato e caratterizzato da un ambiente appositamente strutturato e attrezzato con arredi e materiali idonei.

Il Centro Gioco bambini-genitori è rivolto ai bambini di età compresa tra 18 e 36 mesi.

CENTRO GIOCO BAMBINI – GENITORI

Il Centro Gioco bambini – genitori – si caratterizza per essere uno spazio ludico creato per favorire l'incontro e la comunicazione tra adulti e bambini e tra genitori e figli, incentivando, così, un'integrazione generazionale e multiculturale tale da portare a un vantaggio e a un arricchimento reciproci.

Un progetto che si pone al centro dell'impegno di ContestoInfanzia a sostegno della genitorialità in riferimento alla relazione genitori/figli che si costruisce anche in luoghi di interazione e di condivisione al di fuori delle mura domestiche. Il Centro Gioco adulti-bambini si propone, da un lato, di offrire ai bambini l'opportunità di gioco, di socializzazione e di condivisione delle proprie esperienze con adulti e coetanei, dall'altro permette agli adulti di rapportarsi con i propri figli in un contesto stimolante, diverso da quello familiare, e avere momenti di confronto/incontro con altri genitori e con esperti qualificati.

I genitori, infatti, hanno qui la possibilità di approfondire tematiche relative all'infanzia e all'educazione con operatori del settore che prestano particolare attenzione all'ascolto, all'osservazione del gruppo e alle esigenze dei singoli. Lo spazio, attentamente progettato, diventa così un luogo destinato all'impegno creativo del tempo dei bambini e degli adulti attraverso la pratica di attività ludiche, in cui ci siano tempo e spazio per giocare, per esprimersi: un posto dove genitori e figli possono divertirsi, imparare e crescere insieme. L'obiettivo del Centro Gioco bambini-genitori è duplice: da un lato si propone di sostenere la relazione genitore/figlio, con un'attenzione particolare alla dimensione dello sviluppo della socializzazione; dall'altro vuole puntare l'attenzione verso i processi di sviluppo del bambino facendogli sperimentare le prime relazioni con i coetanei e le prime esperienze di autonomia. Il Centro Gioco bambini-genitori è rivolto ai bambini di età compresa tra 18 e 36 mesi.



LUDOTECA

La Ludoteca è un servizio educativo rivolto ai bambini e alla famiglia: uno spazio ricreativo, incentrato sul gioco, inteso nel suo significato più autentico come attività spontanea e fine a sé stessa, che si costruisce liberamente tra i partecipanti per soddisfare, nel modo più adeguato, i loro bisogni naturali e le loro aspirazioni sociali e affettive. Il gioco è l'ambiente naturale per lo sviluppo della personalità del bambino, dal punto di vista emotivo, sociale e cognitivo: attraverso il gioco, infatti, il bambino entra in contatto con il mondo reale degli adulti, ne scopre le regole, sperimenta i rapporti sociali, sviluppa abilità e competenze, prova una vasta gamma di emozioni svincolate da principi di rendimento o di produttività. La Ludoteca, concepita e realizzata come lo spazio ideale della libertà, dell'immaginazione e della creatività di cui ha bisogno ogni bambino, diventa così il luogo d'eccellenza, protetto e stimolante, per esperienze di socializzazione e per attività ricreative, di apprendimento e culturali. La particolarità della Ludoteca è l'attenzione assoluta dedicata al gioco, al giocattolo e alla libertà del bambino nella scelta degli spazi, dei tempi e dei compagni di gioco. La Ludoteca di ContestoInfanzia si configura come una sorta di biblioteca dei giocattoli, organizzata sulla base di spazi strutturati per tipologie di attività ludiche, con scaffali e armadi in cui sono collocati e schedati giochi e giocattoli, tutti disponibili e alla portata dei bambini. La Ludoteca offre anche attività laboratoriali e di animazione che hanno negli operatori di questo servizio i punti di riferimento sia a livello organizzativo e gestionale, sia della relazione educativa con i bambini che la frequentano. Per questa ragione, la Ludoteca diventa un'opportunità importante di confronto fra i servizi educativi e culturali del territorio, capace di interagire con le realtà che la circondano e attenta al contesto in cui vive la famiglia. Un luogo che si pone nel territorio come dedicato al gioco nella sua accezione più ampia, offrendo risorse in fatto di spazi, materiali, opportunità ludiche e operatori competenti. Ludoteca significa accoglienza e valorizzazione di ogni bambino e di ogni persona, unica e originale, interazione che si fa racconto e memoria attraverso disegni, scritti, lavori, giochi, modi diversi di esprimere se stessi, che si costruiscono nei giorni, mentre si cresce insieme. Le attività della Ludoteca sono rivolte ai bambini nella fascia d'età compresa tra 2 e 14 anni.

MA.MA

Il cuore di Ma.Ma è il Centro Psicologico e Neuropsichiatrico: un progetto nato all'interno di CONTESTOINFRANZIA per rispondere alla richiesta di sostegno delle famiglie e dei bambini, sia in condizione di benessere sia in presenza di problematiche. L'obiettivo alla base della nascita del Centro è molto semplice: accompagnare attivamente i bambini e le famiglie nel percorso di crescita per permettere loro di sviluppare al meglio le proprie risorse, rinvenendo il disagio e promuovendo la serenità psicologica. Il Centro opera in maniera sinergica e articolata per avere, in un unico contesto, la possibilità di usufruire di differenti e specifici interventi mirati. Al suo interno sono stati previsti due macro-percorsi: il percorso di prevenzione e promozione del benessere e il percorso di diagnosi e riabilitazione. Un progetto in linea con la filosofia di CONTESTOINFRANZIA che da sempre presta attenzione e ascolto al mondo dell'infanzia e ai suoi bisogni, in virtù di una nuova cultura che pone al centro il bambino. Da qui si è concretizzata l'esigenza di affiancare ai percorsi educativi tradizionali e di qualità un nuovo servizio che avesse una struttura articolata in grado di sostenere con competenza e serietà la complessità del sistema familiare. La Cooperativa Sociale CONTESTOINFRANZIA si pone da sempre al fianco dei bambini e delle loro famiglie per creare e dare vita a percorsi educativi di qualità che siano in grado di garantire il benessere generale e la possibilità di sviluppare al meglio le potenzialità dei più piccoli.



MIONIDO.

I locali di MioNido si trovano all'interno di un immobile costruito secondo criteri architettonici innovativi ispirati allo stile spagnolo di Gaudi: arredi, requisiti ambientali, servizi di accoglienza, semplici oggetti per l'intrattenimento sono stati studiati per rendere l'ambiente a misura di bambino, per accompagnarlo nell'avventura di crescita e nell'autoapprendimento attraverso diversi linguaggi. L'organizzazione degli spazi è stata curata direttamente dalla direzione della Cooperativa e dai suoi tecnici mentre la progettazione e realizzazione degli arredi è stata affidata a Spazio Arredo, un'azienda aretina che opera da anni nel settore della produzione di giochi e arredi per nidi e scuole dell'infanzia. Il progetto educativo di MioNido è psico-socio-pedagogico a base psicomotoria e si caratterizza per l'attenzione dedicata alla progettazione e all'organizzazione dello spazio, del tempo e della giornata educativa, nonché alla scelta dei materiali, alla cura delle relazioni, alla scelta ed alla programmazione delle attività. Tutto questo costituisce la cornice all'interno della quale i bambini sono liberi di agire, esplorare, scoprire, conquistare, crescere. Il progetto pedagogico e culturale alla base di MioNido si fonda sull'immagine di un bambino dotato di forti potenzialità di sviluppo e soggetto di diritti, che apprende e che cresce nella relazione con gli altri. La partecipazione delle famiglie è un elemento importante del progetto MioNido e si concretizza nella condivisione del progetto educativo, nella partecipazione attiva alla vita del servizio che prevede molteplici e diversificate occasioni d'incontro, di approfondimento, di riflessione e condivisione, che fanno del nido un vero e proprio luogo di promozione della cultura dell'infanzia. Con l'obiettivo di fornire risposte adeguate ai più variegati bisogni delle famiglie che mantengano la centralità del benessere psico-fisico dei bambini, MioNido offre proposte integrative al funzionamento ordinario del nido d'infanzia in grado di arricchire e completare il quadro dell'offerta educativa della Cooperativa. MioNido è luogo di accoglienza e aggregazione per le famiglie, un luogo pensato e costruito anche per fornire consulenza, per promuovere l'educazione e favorire lo scambio e il confronto di esperienze. Perché quando la famiglia sente di appartenere al nido, anche il bambino ci sta bene. Tra le proposte dedicate alle famiglie MioNido prevede:

- Incontri a tema con esperti (psicologo, neuropsichiatra, logopedista, pedagogo, pediatra, consulenti e collaboratori di ContestoInfanzia) su tematiche educative e di sviluppo;
- Corsi di formazione per educatori e operatori dei servizi alla prima infanzia;
- Sostegno alla genitorialità, che si concretizza in attività di informazione e consulenza finalizzata alla risoluzione di dubbi educativi sulla prima infanzia;
- Attività laboratoriali a tema per adulti studiati per promuovere l'aggregazione e momenti di relax, partendo dall'assunto che il gioco facilita la relazione e riporta l'adulto al "proprio tempo di gioco";
- Interventi e percorsi relativi all'attività psicomotoria con il personale qualificato di ContestoInfanzia formatosi presso l'Associazione ARFAP- (Associazione per la Ricerca e la Formazione all'Aiuto Psicomotorio) e da esperti neuro-psicomotricisti;
- Percorsi di massaggio infantile con esperti AIMI – Associazione Italiana Massaggio Infantile –: un percorso speciale, dedicato ai piccoli e ai loro genitori, focalizzato sullo stare insieme per recuperare uno spazio e un tempo per comunicare e stimolare la crescita;



- Percorsi di Musicoterapia per bambini e per adulti con un esperto.

MioNido si caratterizza per la qualità del suo progetto educativo, per la capacità di flessibilità e dinamicità delle risposte fornite, per l'articolazione delle proposte e per la differenziazione degli orari.

Un progetto in linea con le richieste dell'Unione Europea in termini di educazione e cura dei minori con una struttura di qualità, capace di consentire ai bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori.

2.1 – Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Cooperative e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa

(assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni – la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24 – D.Lgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis– D.Lgs. 231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter– D.Lgs. 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Concussione e corruzione	Art. 25– D.Lgs. 231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis– D.Lgs. 231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1– D.Lgs. 231/01
Reati societari	Art. 25-ter– D.Lgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater– D.Lgs. 231/01
Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1– D.Lgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies– D.Lgs. 231/01
Abusi di mercato	Art. 25-sexies– D.Lgs. 231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies– D.Lgs. 231/01
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio	Art. 25-octies– D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies– D.Lgs. 231/01



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies– D.Lgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies– D.Lgs. 231/01
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies– D.Lgs. 231/01
Delitti tentati	Art. 26– D.Lgs. 231/01
Responsabilità amministrativa degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva	Art.12 L.9/2013
Reati transnazionali	L.146/06

2.2 – La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello



Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati

2.3 – Linee guida dell'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia

Nella costruzione ed attuazione del proprio modello di gestione, organizzazione e controllo, l'azienda ha deciso di ispirarsi ed adottare le linee guida dell'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro (ANCPL), che in data 26 Ottobre 2012, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01"

Il Ministero di Giustizia in data 14 febbraio 2013 ha approvato tale aggiornamento delle Linee Guida, ritenendo che le stesse "sono state ritenute adeguate ed idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del



Decreto"

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 2 prevede espressamente che i Modelli di Organizzazione e di Gestione, quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità dell'ente, 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
- Sulla base di quanto esposto sopra, è possibile individuare i quattro principali elementi che dovranno essere presenti nella fase di progettazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Le Linee guida dell'ANCPL indicano quindi un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI, cioè individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, in attuazione del precedente punto a)
- MISURE PREVENTIVE, cioè prevedere specifici protocolli in relazione ai reati da prevenire, in attuazione dei precedenti punti b) e c),
- MISURE DI CONTROLLO, cioè vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello mediante apposito organismo, in attuazione del precedente punto d)
- MISURE DISCIPLINARI, cioè sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, in attuazione del precedente punto e)

Commentato [A1]:

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato dall'ANCPL sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di separazione dei compiti
- Documentazione dei controlli



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Cooperativa, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida dell'ANCPL, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole cooperative vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

3 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 - Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La Cooperativa è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda

- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Cooperativa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale
- Consentire alla Cooperativa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Cooperativa ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria

La Cooperativa si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Cooperativa valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

3.2 - Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Cooperativa nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4)
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01 non costituisce, per la Cooperativa, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001**
- **SA 8000**
- **OHSAS 18001**
- **ISO 14001**
- **HACCP Sicurezza Alimentare**

parte integrante del Modello 231.

Ulteriormente, la cooperativa sta adeguando tutto il proprio sistema di protezione e gestione del trattamento dei dati personali, in previsione dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento EU 2016/679, la cui entrata in vigore è fissata al 24 maggio 2018.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere

3.3 - Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la cooperativa quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolare modo con la Pubblica Amministrazione



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Cooperativa, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.4 - Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al CDA la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del CDA in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato e ratificato dall'assemblea dei soci, in conformità alle linee guida ANCPL adottate.

4.0 - Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Cooperativa stessa

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	$\geq 30\%$	Altissimo	5
Alta	$5\% \leq P < 30\%$	Alto	4
Moderata	$1\% \leq P < 5\%$	Moderato	3
Bassa	$0,01\% \leq P < 1\%$	Basso	2
Remota	$< 0,01\%$	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 - 5	Nessuna azione
Se P x D	6 - 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 - 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali;

l'azienda si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche)

5.0 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa

PARTE GENERALE

MOGC-GEN

indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa

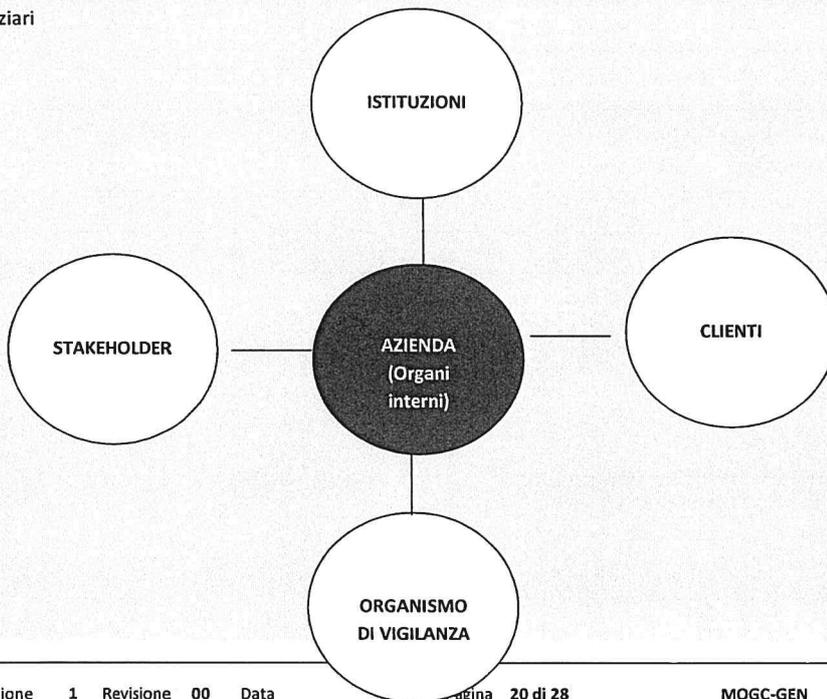
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello

6.0 - Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari





7.0 - Organismo di Vigilanza

7.1 - I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il CDA.
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

7.2 - Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura MONOCRATICA
- Il CDA, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CDA
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal CDA. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CDA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata



Sistema di gestione



Modello di organizzazione



Codice etico



Analisi dei rischi



Procedure



Modulistica

7.3 - Nomina

Il CDA dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CDA della Cooperativa

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo"

7.4 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01

- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CDA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

7.5 - Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Cooperativa

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Cooperativa, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Cooperativa
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Cooperativa
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede

8.0 - Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al CDA e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello

Una copia del Modello (parte generale) e del Codice Etico, in formato elettronico, sono altresì inserite nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Cooperativa al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello e del codice etico
L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti
La Cooperativa predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri soci e dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione

9.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Cooperativa, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva



9.1 - Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari

9.2 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Cooperativa valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Cooperativa e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Cooperativa

In caso di violazione del Modello da parte del CDA o di uno dei suoi membri l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Cooperativa di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie

9.3 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Cooperativa ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso



PARTE GENERALE

MOGC-GEN

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva)

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Cooperativa
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV

9.4 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Cooperativa

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Cooperativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001

10.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il CDA od un suo consigliere a ciò delegato provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente



10.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il CDA un proprio consigliere specificamente delegato, provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il CDA od un suo consigliere delegato si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza

Il CDA della Cooperativa deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal CDA è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio