



Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

“ PROXENIA ” SOCIETÀ' COOPERATIVA SOCIALE

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	29/03/2019	Adozione modello marzo 2019	29/03/2019 
01	26/04/2021	Aggiornamento	26/04/2021 

INDICE

1.PREMESSA.....5

2.IL DECRETO LEGISLATIVO 231/20015

 2.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche5

 2.2 I reati presupposto'6

 2.3 Le sanzioni7

 2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società7

 2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello8

3. IL MODELLO DIGESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA PROXENIA SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE8

 3.1 Profilo della Società e cenni storici8

 3,2 Struttura organizzativa9

 3.3 Obiettivi e finalità del Modello9

 3.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento10

 3.5 Struttura del Modello10

 3.6 Processi e attività sensibili11

4. ORGANISMO DI VIGILANZA13

 4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza13

 4.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza13

 4.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza14

 4.4 Segnalazioni e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza14

 4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali15

5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO15

 5.1 Attività di diffusione e formazione15

Termini e definizioni

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del d.Lgs. 231/2001.

OdV: Organismo di Vigilanza, s'intende l'Organismo interno di controllo, preposto alla Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto.

CCNL: contratti collettivi delle Cooperative Sociali

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: Dd 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: 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 tirocinanti 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.

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di d.Lgs. 231/2001.

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

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

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.

1. PREMESSA

Il presente documento è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto Legislativo 231/2001, adottato da *Proxenia Società Cooperativa Sociale*

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da *Proxenia Società Cooperativa Sociale* è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si applica a:

soci, amministratori, dipendenti, fornitori e consulenti e chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con *Proxenia Società Cooperativa Sociale*

La società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Proxenia Società Cooperativa Sociale si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al ministero di giustizia.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

Il decreto legislativo 231/2001 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" - emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o Vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal legislatore, ma caratterizzata dall'esistenza di profili di rilievo penale a carico delle persone giuridiche, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società e degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È 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 della società. 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 PA, 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 decreto 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 sull'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2,2 I reati "presupposto"

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La tabella sotto riporta l'elenco completo dei reati presupposto, organizzato per categoria.

Categorie
Delitti contro l'industria e il commercio
Delitti contro la personalità individuale
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
Impiego manodopera irregolare
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
Reati ambientali
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Reati di abuso di mercato
Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro).
Reati societari
Reati transazionali
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

2.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni, il decreto ne individua una serie articolata.

In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 d.lgs. 231/2001):**

la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 d.lgs. 231/2001):**

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 d.lgs. 231/2001);**

- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 d.lgs. 231/2001).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al d.lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei **soggetti apicali o subordinati** di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- Il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, **nell'interesse o a vantaggio** della società.

Il concetto **d'interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato, affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla società una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti

abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del reato presupposto, la società ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la società è chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. per i reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, il D.lgs. 231/2001 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:
 - che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
 - che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
 - che «le persone hanno commesso il reato evitando fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»;
 - che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».
2. Se il reato è stato commesso da **soggetti in posizione "subordinata"**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla società; affinché questa venga chiamata a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il d.lgs. 231/2001 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

2,5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

Il D.Lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del decreto.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA PROXENIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

3.1 Profilo della Società e cenni storici

Nome: PROXENIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Descrizione: La PROXENIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE, attraverso lo svolgimento di attività ed in particolare la gestione del Centro Diurno Terapeutico riabilitativo "Dire e Fare"

Sede legale: LATINA (LT) - Via San Carlo da Sezze,18 - Nazione: ITALIA

Sedi: FONDI (LT) - Corso Italia,96 ; FROSINONE (FR) - Viale dei volsci,142

Partita IVA: 02341690598 - Codice fiscale: 02341690598

Anno costituzione: 2006

3,2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della società è riflessa nell'organigramma aziendale a cui si fa rimando.

Assemblea dei soci	
Consiglio di amministrazione	
Presidente	Dott. Emanuele Marco Di Manno
Direttore Tecnico	Dott. Franco Di Manno
Supervisore	Dott. Franco Di Manno
Responsabile Formazione	Dott. Franco Di Manno
Responsabile amministrativo	Sandra Maschietto
Responsabile qualità	Sandra Maschietto
Responsabile Sanitario	Dott.ssa Collura Elvira – Dott.ssa Schiara Rita
Operatori:	
Psicologo Psicoterapeuta	
Neuropsichiatra infantile	Dott.ssa Collura Elvira – Dott.ssa Schiara Rita
Assistente Sociale	
OSS	
Tecnico della Riabilitazione	
Infermiere	
Educatore Prof.le	
Istruttore delle attività specifiche	

3.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la *Proxenia Soc. coop. Sociale* si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del d.lgs.231/2001.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi e delle attività esposti al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla società, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla società, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del Modello di Proxenia Soc. coop. Sociale:

Fig.1 : processo di risk assessment o valutazione dei rischi e dei controlli Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del codice etico e di condotta della società. Mappatura dei processi sensibili
- esame della documentazione dell'Ente disponibile presso la sede (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, etc.);
- individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);.

Valutazione del sistema di controllo interno

- analisi del sistema di controllo interno e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;

Adeguamento del sistema di controllo interno

• individuazione di azioni e protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo. I protocolli sono un sistema organico di norme diretti a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati

- codice etico;
- OdV;
- formazione;
- etc.

3.5 Struttura del Modello

Sono parte integrante del Modello il Codice Etico.

Nella Parte Generale sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio operativo seguito nella costruzione del Modello;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle Parte Speciale sono descritti:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati (se prestati);
- le procedure adottate nel sistema di controllo interno;
- i protocolli e le azioni eventualmente previste per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

Il Codice Etico descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica. Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività dell'Ente
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari ed in generale tutti documenti, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello ma necessiteranno di essere approvati dalle funzioni aziendali preposte e messi a conoscenza dell'OdV incaricato.

3.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica della PROXENIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.Lgs. 231/01:

Categorie di reato
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
Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter
Reati societari - ART. 25-ter
Ricettazione, riciclaggio - ART.25-octies
Autoriciclaggio - 25 octies
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies
Impiego manodopera irregolare
Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies

La tabella sotto riportata sintetizza i Processi Sensibili abbinati ai reati ne/la fase di risk assessment:

Processo	Categoria Reati
Legale e contenzioso	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
Approvvigionamento beni e servizi	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 Reati societari - ART. 25-ter Ricettazione, riciclaggio - ART.25-octies Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter Autoriciclaggio - 25 octies
Gestione amministrativa, contabile	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 Reati societari - ART. 25-ter Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ler Autoriciclaggio - 25 octies
Gestione finanziaria	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 Reati societari - ART. 25-ter Ricettazione, riciclaggio - ART.25-ocles Autoriciclaggio- 25 octies Reati di falso nummario - ART.25-bis
Gestione sicurezza luoghi di lavoro	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissima - ART 25-septilas
Gestione sistemi informativi e privacy (GDPR)	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies
Gestione delle risorse umane	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 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria - Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies Impiego manodopera irregolare Autoriciclaggio- 25 octies
Gestione convenzioni, contratti e gare d'appalto	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 Reati societari -ART. 25-ter Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter Autoriciclaggio - 25 octies
Gestione inserimento lavorativo	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 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - Art- 25 novies Delitti contro la personalità Individuale - ART 25-quinquies Impiego manodopera irregolare
Gestione rifiuti	Reati ambientali - ART. 25-undecies Autoriciclaggio - 25 octies
Gestione rapporti sociali e incombenze societarie	Reati societari - ART. 25-ter
Gestione comunicazione verso esterno	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies
Gestione servizio pulizie industriali	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 Delitti contro l'industria e il commercio -ART. 25-bis.1



4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett. b) e 7, commi 3 e 4 del d.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di:

- autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. L'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.
- indipendenza: la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice dell'Ente, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.
- professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva.
- continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.
- onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

4.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello.

L'organo amministrativo definisce le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di:

- onorabilità;
- integrità;
- rispettabilità e professionalità;
- assenza di cause di ineleggibilità.

Sono ritenute cause di ineligibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del singolo componente dell'OdV;

l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal d. Lgs. 231/2001;

la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal d. Lgs. 231/2001, del singolo componente dell'OdV.

Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'Organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare l'organo amministrativo della società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo e con l'approvazione, se presente, del collegio sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico conferito all'OdV;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del decreto.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento che disciplina peraltro anche la durata in carica e tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo stesso.

4.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza I principali compiti

affidati all'OdV hanno per oggetto:

Verifica e vigilanza sul Modello:

- 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:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).

Informazione e formazione sul Modello:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione e formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse o collegate al Modello.

Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte delle funzioni aziendali interessate, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello;
- 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;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

4.4 Segnalazioni e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

Eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole etiche e di condotta adottate dalla società devono essere inviate all'OdV.

A titolo esemplificativo e non esaustivo dovranno inoltre essere oggetto di segnalazione all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti di cui al d.lgs.231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal prescrizione del Modello di organizzazione e controllo;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e ad eventuali sanzioni irrogate attinenti al Modello e degli eventuali provvedimenti di archiviazione ditali procedimenti con le relative motivazioni.

Oltre a quanto previsto relativamente alle segnalazioni le funzioni aziendali individuate, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenute a fornire, con periodicità o ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste e codificate nei flussi informativi codificati nel Modello o in apposita procedura.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'organismo di Vigilanza in un apposito archivio in conformità alle disposizioni contenute nel regolamento GDPR (privacy) A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali L'organismo di Vigilanza deve comunicare all'organo amministrativo:

- il piano annuale delle attività che intende svolgere;
- lo stato avanzamento delle attività rispetto al piano formulato ed eventuali modifiche (motivandole);
- le segnalazioni pervenute ed eventuali problematiche emerse nelle attività di verifica;
- la relazione con cadenza almeno annuale in merito all'attuazione del Modello segnalando la necessità di interventi di miglioramento del Modello.

5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

5.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la società promuove le attività di diffusione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza ai destinatari con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la società.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed ai dipendenti dell'Ente mediante:

- riunione informativa su finalità e contenuti del Modello
- affissione in bacheca del codice etico e sistema disciplinare, parti integranti del Modello;
- supporti informatici o pubblicazione della documentazione su sito web
- e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello 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, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del codice etico (resi disponibili sul sito della società).

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, ai dipendenti, la Cooperativa/Ente in collaborazione con l'OdV, su base periodica pianifica ed attua adeguati interventi formativi.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di reati specifici e illustrazione dicasi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la società mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite.

