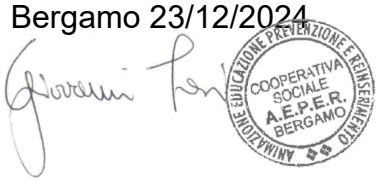
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01

Parte Generale

Documento Pubblico

I documenti "Pubblici" possono circolare liberamente all'interno e all'esterno della Cooperativa.

Bergamo 23/12/2024



ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2015	Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	2019	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
02	23.12.2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PREMESSA **6**

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 ..... **7**

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE **7**

1.2 I REATI "PRESUPPOSTO" **8**

1.3 LE SANZIONI **9**

1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE **9**

1.5 IL PRESUPPOSTO DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE: L'ADOZIONE E L'EFFETTIVA IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO **11**

1.6 RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO E NOMINA DIFENSORE DI FIDUCIA DELLA COOPERATIVA **11**

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI COOPERATIVA SOCIALE A.E.P.E.R. **12**

2.1 PROFILO DELLA COOPERATIVA E CENNI STORICI **12**

2.2 SISTEMA DI GOVERNANCE **12**

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA **13**

2.4 SISTEMA DELEGHE E PROCURE **13**

2.5 OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO **13**

2.6 DESTINATARI DEL MODELLO 231/01 E DEL CODICE ETICO **13**

2.7 METODOLOGIA OPERATIVA PER IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E SUO AGGIORNAMENTO **14**

2.8 STRUTTURA DEL MODELLO **15**

2.9 ADOZIONE DEL MODELLO **15**

3. ORGANISMO DI VIGILANZA **16**

3.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **16**

3.2 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....16

3.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 17

3.4 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 18

3.5 RISERVATEZZA 18

4. WHISTLEBLOWING.....18

5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE 19

TERMINI E DEFINIZIONI

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali.

CdA: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: documento ufficiale della Cooperativa che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei portatori di interesse.

Cooperativa: si intende Cooperativa Sociale AEPER

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo.

D.lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 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 Cooperativa una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Cooperativa con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001.

Modello Organizzativo o Modello ("Modello"): Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.lgs. 231/2001.

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

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste.

Soggetti Apicali o Apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti Subordinati o Subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Stakeholders o Portatori di Interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Cooperativa, siano essi interni od esterni alla sfera aziendale.

Whistleblowing: è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato anche "Modello"), adottato da "Cooperativa Sociale A.E.P.E.R. (Animazione, Prevenzione, Educazione e Reinserimento)" (di seguito "Cooperativa").

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ha lo scopo di escludere la responsabilità amministrativa di Cooperativa Sociale A.E.P.E.R. nel caso di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dipendenti o, in generale, collaboratori.

Il Modello ha l'obiettivo specifico di ottimizzare il Sistema di Controllo Interno rispetto ai dettami del D.lgs. 231/2001 e quindi di:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate da parte di chi opera presso la Cooperativa (dipendenti, collaboratori) e di chi opera per conto della stessa (fornitori, partner, etc.).

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutti i processi della Cooperativa.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In forza di quanto espressamente stabilito dal 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, comunicate al Ministero della Giustizia.
Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confcooperative approvate dal Ministero della Giustizia nella loro ultima versione.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "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 autonoma delle 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 Società 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, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.
La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle Società 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 delle gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione 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 suddetti 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 a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati "presupposto"

Il legislatore ha inizialmente posto la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione è successivamente intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.
La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dall'ordinamento giuridico italiano, ma è circoscritta alle ipotesi di reato specificatamente previste dal Decreto.

In particolare, le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
4. [art.25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro).
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando

Categorie
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
26. [art. 12, L. n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
[legge 146/06] Reati transnazionali

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello (All.1).

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato.

- **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/01), 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):
  - 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);

- **pubblicazione della sentenza** (art. 18).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa nel procedimento a carico della persona fisica.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'Ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) <u>OGGETTIVI (Art. 5 D.lgs. 231/01)</u>

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'**<u>interesse o a vantaggio</u>** dell'ente.

Il concetto di **interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista responsabilità in capo all'ente, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far conseguire all'ente una utilità economica, anche senza che questa venga effettivamente ottenuta.

Il termine **vantaggio,** invece, si riferisce alla concreta acquisizione di un'utilità economica da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente alla commissione del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati elencati dal Decreto da parte dei soggetti funzionalmente collegati all'ente, la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso si avrà quando gli agenti abbiano commesso il fatto per favorire l'ente medesimo anche qualora si accerti *ex post* che tale utilità non è stata conseguita, ovvero a prescindere dalle intenzioni dell'agente, quando l'ente abbia conseguito un effettivo vantaggio economico.

B) CRITERIO SOGGETTIVO (art. 6 D.lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "**colpa di organizzazione"**. Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001.

La normativa dispone che la "**colpa organizzativa"**, e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "**apicale",** il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso 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 dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo 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».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "**subordinata**", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 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 l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell'Ente: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società, la quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto dispongono che la responsabilità della Società non sussiste laddove questa abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello, la normativa in esame prevede altresì che:

- la Società abbia provveduto alla nomina di un Organismo di controllo interno (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il 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.
Il Modello ha la finalità 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, per converso, 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 adozione, non era possibile individuare.

1.6 Rappresentanza in giudizio e nomina difensore di fiducia della Cooperativa

In merito alla rappresentanza dell'Ente nell'eventuale procedimento giudiziario a suo carico, tenendo altresì ben a mente la giurisprudenza di legittimità sul punto, la Cooperativa s'impegna ad adottare idonei presidi volti ad evitare il verificarsi di situazioni di incompatibilità tali da comportare, a titolo esemplificativo, pronunce di inammissibilità ovvero nullità degli atti processuali.
Ed infatti, si verrebbe a creare una situazione di incompatibilità tra la posizione del legale rappresentante e quella dell'ente dallo stesso rappresentato qualora il primo fosse indagato ovvero imputato per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo attribuito all'ente; da detta incompatibilità deriva un divieto generale ed assoluto di rappresentanza da parte del legale rappresentante indagato o imputato che, per l'effetto, non potrebbe assolutamente e inderogabilmente nominare il difensore di fiducia dell'ente indagato ovvero imputato.

La ragione di ciò è ravvisabile nel possibile verificarsi di un confitto d'interessi tra le scelte strategiche della difesa dell'Ente che potrebbero trovarsi a collidere con le strategie della difesa del legale rappresentante indagato/imputato.
Alla luce di quanto sopra, il rappresentante legale della Cooperativa indagato ovvero imputato del reato presupposto non può provvedere alla rappresentanza della Cooperativa, nè, per l'effetto, alla nomina del difensore di fiducia della stessa.
Pertanto, si prevede che, qualora la Cooperativa si trovi nella situazione di incompatibilità prevista dall'art. 39 D.lgs 231/2001, possa essere tempestivamente convocata riunione straordinaria del Consiglio di amministrazione, il quale provvederà a nominare un rappresentante legale con poteri limitati e circoscritti alla partecipazione al procedimento (procuratore ad litem) e, pertanto, alla nomina del difensore di fiducia.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI COOPERATIVA SOCIALE A.E.P.E.R.

2.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici

La storia della Cooperativa Sociale A.E.P.E.R. (Animazione, Educazione, Prevenzione e Reinserimento) ha lontane radici negli anni '70, in un paese della provincia bergamasca.
Fin dai primi passi si delineano due degli aspetti che sono alla base dell'esperienza dell'A.E.P.E.R.: la realtà del volontariato e l'attenzione "agli ultimi", che si concretizza nella presenza sulla strada, nella prossimità ai più deboli, minori, giovani, pazienti psichiatrici.
Alla fine degli anni Settanta si dà inizio alla Comunità di vita Nazareth, un segno provocatorio, scelta radicale che si apre ad esperienze di accoglienza residenziali e diurne, qualche anno dopo si costituisce l'Associazione di volontariato e, successivamente nel 1986 come Cooperativa.
Nel 1993 la Cooperativa A.E.P.E.R. si trasforma in Cooperativa Sociale di tipo A, configurandosi da un punto di vista giuridico come gestore di servizi sociosanitari ed educativi.
Nel mese di dicembre 2001 la Cooperativa Sociale A.E.P.E.R. ha dato vita, in seguito ad un'operazione di spin-off, alla Cooperativa Sociale Il Varco.
Per questo oggi l'A.E.P.E.R. può individuarsi quale Progetto di Gruppo, denominato Gruppo A.E.P.E.R.
Nel corso dell'anno 2000 la Cooperativa Sociale A.E.P.E.R. è divenuta socia del Consorzio SOL.CO Bergamo, del Consorzio SOL.CO Città Aperta, del Consorzio SOL.CO Priula.
Oggi la Cooperativa Sociale A.E.P.E.R. opera nelle seguenti Aree di Intervento, quali:

- Area Salute Mentale;
- Area Minori e famiglie;
- Area Politiche giovanili e del territorio;
- Area NPI;
- Area Anziani, Abitare, Fragilità Adulte;
- Area Infanzia.

La Cooperativa ha adottato un Sistema di gestione per la qualità UNI EN ISO 9001:2015 e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

2.2 Sistema di governance

Il sistema di governance della Cooperativa è rappresentato nell'Allegato Governance.

2.3 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è riflessa nell'organigramma adottato dalla Cooperativa.

2.4 Sistema deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure adottato dalla Cooperativa è sintetizzato nell'Allegato Governance.

2.5 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'introduzione del Modello la Cooperativa intende perseguire i seguenti obiettivi:

- liceità, intesa come garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni.

Con l'adozione del Modello, la Cooperativa si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.
Il Modello ha la finalità di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte 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 Cooperativa 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 Cooperativa;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Cooperativa, in quanto contrarie ai principi etico-sociali cui essa si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Cooperativa, 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.

2.6 Destinatari del Modello 231/01 e del Codice Etico

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, il presente Modello è destinato a:

- lavoratori soci e non soci;
- amministratori e i membri degli altri organi sociali;

- collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con la Cooperativa;
- partner (cioè soggetti che partecipano con la Cooperativa ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

I fornitori e/o consulenti che non rientrano nelle categorie sopra previste (terzi destinatari) non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte della Cooperativa che, di conseguenza, non può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti tenuti da tali soggetti.
Tuttavia, poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza d'interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti, la Cooperativa vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico, del quale viene loro consegnata una copia, controfirmata per accettazione.

2.7 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono di seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di "costruzione" del Modello di Cooperativa Sociale A.E.P.E.R.:

Analisi e raccolta della documentazione
La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso la Cooperativa (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, C.C.N.L. applicabile, etc.) al fine di comprendere il contesto operativo interno ed esterno di riferimento.
A seguire si sono realizzate interviste con le funzioni aziendali volte a verificare, funzione per funzione, l'esistenza, la conoscenza e la concreta applicazione delle procedure operative già esistenti.

Risk Assessment

L'analisi e la valutazione dei rischi di commissione degli illeciti di cui al D.lgs. 231/2001 è stata condotta attraverso i seguenti passaggi:

- individuazione del rischio con specifico riferimento all'area/processo/attività che lo determina e alla fattispecie di Reato "potenzialmente" realizzabili (identificazione dei processi e attività sensibili);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta illecita);
- individuazione dei soggetti (in posizione apicale o soggetti all'altrui vigilanza) dalla cui attività può derivare la condotta illecita;
- valutazione del livello di rischio "potenziale";
- analisi del sistema dei controlli interni (SCI) e dei presidi, al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione del livello di rischio "residuo", al netto del coefficiente attribuito al sistema di controlli interno (SCI).

Sviluppo del Modello
Terminata la fase di analisi e valutazione dei rischi sono stati redatti i documenti e gli allegati al Modello. Come già anticipato il Modello è stato costruito tenendo presenti le prescrizioni del D.lgs. 231/2001 le linee guida di riferimento in materia oltre che le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza.

Revisione del Modello

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di monitoraggio e revisione periodica.
Le revisioni, modifiche ed integrazioni del Modello richiederanno la delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

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

2.8 Struttura del Modello

Il Modello si compone dei seguenti documenti:

- **Codice Etico:** quale carta dei principi ispiratori della Società;
- **Sistema Disciplinare** quale strumento sanzionatorio di eventuali violazioni al Modello;
- **Parte Generale** ove sono riportati gli elementi fondamentali del D.Lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali.
- **Parte Speciale**, articolata in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato nella quale sono descritte:
  - le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs 231/01 e le condotte che la Società ha stabilito di prendere in considerazioni in ragione delle caratteristiche della propria attività;
  - i processi/attività sensibili e relativi controlli.

Allegati al Modello:

- Elenco dei reati presupposto (All. 1)
- Risk Assessment (All.2)
- Flussi Informativi all'OdV (All.3);
- Procedura Whistleblowing (All.4);
- Sistema di governance (All. 5);

2.9 Adozione del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto l'approvazione e l'adozione formale del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, avvengono con delibera del Consiglio di Amministrazione.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 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 e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che 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 in un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, 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, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

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, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche non passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dall'ordinamento giuridico italiano, 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.

3.2 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

Vigilanza sul Modello 231/01: verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione.

Aggiornamento del Modello 231/01: curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso.

Informazione e formazione sul Modello 231/01: promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione, informazione e formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari).

Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV: esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso ciò che attiene alle eventuali violazioni dello stesso, nonché segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto.

3.3 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina il compenso.
Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa.
La Cooperativa in attuazione del disposto normativo al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo provvede alla nomina di predetto organismo di controllo di composizione monocratica.
Gli amministratori definiscono le cause di ineleggibilità, di revoca, e di decadenza 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.
Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

L'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 sostituzione del componente dell'organismo stesso.
Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'incarico all'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.
Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV - previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, che espressamente fa riferimento agli "obblighi informativi" - rappresentano uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia e sull'effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

a) ad evento;
b) periodici.

I flussi informativi **ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.
I flussi informativi **periodici**, cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.
I flussi informativi previsti dal Modello adottato dalla Cooperativa sono evidenziati nell'Allegato Flussi informativi all'OdV.

La Società provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV ad indirizzo dedicato indirizzo che, in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

3.5 Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

4. WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "*I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*"

La Cooperativa, in linea con le *best practices* di riferimento, ha individuato un apposito soggetto atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La Cooperativa ha inoltre predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Cooperativa.
Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Cooperativa;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Cooperativa di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Cooperativa garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.
È compito del suddetto soggetto procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Cooperativa.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione all'OdV e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Cooperativa promuove le attività di formazione e di informazione circa il Modello; a tal fine viene realizzato un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato all'Organismo di Vigilanza che ne riceve copia autorizzata. Il Modello è, inoltre, comunicato ai dipendenti mediante:

- consegna di un estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative circa le finalità e i contenuti del Modello (espressamente previste per le funzioni apicali o per i responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

La Cooperativa Aeper promuove, inoltre, la piena pubblicità del Modello anche all'esterno, nei confronti dei terzi, mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e della Parte Generale del Modello.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di garantire capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o delle integrazioni del Modello o a fronte di evoluzioni normative.
Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, la Direzione, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale e ai collaboratori esterni.

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale impiegato in attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e ai compiti/poteri dell'OdV.
La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi, così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Cooperativa deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

La formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme *e-learning*.