

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 e 7 DEL
D.LGS. 231/2001 E DELL'ART. 30 D.LGS. 81/2008**

***SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
LIBERTA' ONLUS***

*Let the great gods
That keep this dreadful pudder o'er our heads
Find out their enemies now. Tremble thou wretch
That hast within thee undivulged crimes
Unwhipped of justice. Hide thee, thou bloody
hand,
Thou perjured, and thou simular of virtue
That art incestous. Caitiff, to pieces shake,
That under covert and convenient seeming
Has practised on man's life. Close pent-up guilts,
Rive your concealing continents, and cry
These Dreadful summoners grace.*

William Shakespeare
King Lear, III°, II

*Gli dei supremi che sospendono sul nostro capo questo
tremendo frastuono possano smascherare i loro nemici.
Trema tu, sciagurato che chiudi entro di te delitti
insospettati e non puniti dalla giustizia.
Nasconditi tu, mano sanguinaria,
Tu spergiuro e tu, simulacro di virtù
Colpevole d'incesto.
Trema fino a spezzarti, miserabile,
Che sotto l'apparenza ingannevole e limpida,
Hai attentato alla vita dell'uomo. Colpe segrete e chiuse,
Schiudete i vostri covi e invocate la grazia
Dai terribili messi inviati dagli dei.*

DATI SULL' AZIENDA.....	6
OGGETTO SOCIALE	6
EVOLUZIONE SOCIETARIA.....	6
GLOSSARIO	8
PARTE GENERALE	9
Il Decreto Legislativo n. 231/01	9
L'ESIMENTE CONTEMPLATA DAGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	10
IL MODELLO ORGANIZZATIVO SECONDO LE NUOVE DISPOSIZIONI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/08.....	12
L'ADOZIONE DEL MODELLO 231/01 DA PARTE DI COOPERATIVA SOCIALE LIBERTA' SECONDO LE NUOVE DISPOSIZIONI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/08.....	14
LE LINEE GUIDA DETTATE DA CONFINDUSTRIA.....	14
LE LINEE GUIDA UNI-INAIL.....	16
IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI COOPERATIVA SOCIALE LIBERTA'	18
Funzione e scopo del Modello	18
La costruzione del Modello e la sua struttura	19
La procedura di adozione del Modello	21
L'elaborazione della risk analysis di Cooperativa Sociale Libertà.....	22
Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	28
Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza	29
Linee di reporting dell'O.d.V.:	31
Flussi informativi verso l'O.d.V.: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	32
Raccolta e conservazione delle informazioni	33
La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	34
Formazione ed informazione dei Dipendenti	34
Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner	35
Sistema disciplinare	36
Funzione del sistema disciplinare	36
Dipendenti soggetti al CCNL	37
Misure nei confronti dei dirigenti, del Presidente del C.d.A. e dei consulenti.....	39
Verifiche sull'adeguatezza del Modello	40
Parte Speciale 1: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	41
Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01).	41
Funzione della Parte Speciale 1	44
Criteri per la definizione di Pubblica Amministrazione e di soggetti incaricati di un pubblico servizio: elenco esemplificativo.	44
Attività Sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	47
Regole generali	48
Il sistema in linea generale	48
Principi generali di comportamento	50

Procedure specifiche	52
I controlli dell'O.d.V.	54
Parte Speciale 2: Reati societari	55
Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. 231/01)	55
Funzione della Parte Speciale 2	60
Regole generali	61
Il sistema in linea generale	61
Principi di comportamento	61
Procedure specifiche	64
Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere	66
I controlli dell'O.d.V.	68
Parte Speciale 3: Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti da inosservanza di norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.....	69
Il significato del D.Lgs. 81/08 nel sistema organizzativo di Cooperativa Libertà ..	69
Il contenuto delle nuove norme	69
La prevenzione in materia di salute e sicurezza nel modello organizzativo di Cooperativa Libertà	73
I documenti di valutazione dei rischi di Cooperativa Sociale Libertà nel quadro della normativa del D.Lgs. 81/08	77
Integrazione nel modello organizzativo dei sistemi di prevenzione per la salute e sicurezza in Cooperativa Sociale Libertà	78
Le nuove procedure organizzative di Cooperativa Sociale Libertà relative alla salute e sicurezza dei lavoratori.....	78
CONTROLLO DEL SISTEMA DI SICUREZZA DEL LAVORO	79
Scopo e Campo di Applicazione	79
1.1 Scopo	79
1.2 Campo di Applicazione	79
Base e Riferimenti	79
2.1 Base	79
2.2 Riferimenti.....	79
Responsabilità.....	79
Esecuzione.....	79
MODULO DI CONTROLLO STANDARDS DI SICUREZZA – COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.....	82
Il responsabile interno della sicurezza.....	82
MODULO DI CONTROLLO DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI – COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.....	83
Il responsabile interno della sicurezza.....	83
MODULO DI CONTROLLO DOCUMENTI DI PRIMO SOCCORSO E SICUREZZA– COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.....	84
Il responsabile interno della sicurezza.....	84
MODULO DI CONTROLLO ATTIVITA' SORVEGLIANZA SOCCORSO E SICUREZZA– COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.....	85
Il responsabile interno della sicurezza.....	85

MODULO DI CONTROLLO ATTIVITA' INFORMAZIONE E FORMAZIONE – COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.	86
Il responsabile interno della sicurezza.....	86
MODULO DI CONTROLLO ATTIVITA' INFORMAZIONE E FORMAZIONE – COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.	87
Il responsabile interno della sicurezza.....	87
MODULO DI CONTROLLO ATTIVITA' INFORMAZIONE E FORMAZIONE – COMUNICAZIONE A C.D.A. E O.D.V.	88
Il responsabile interno della sicurezza.....	88

NOTA: vengono qui di seguito riprodotti i dati sull'azienda e l'evoluzione societaria.

DATI SULL'AZIENDA

Società Cooperativa Sociale Libertà Onlus

Via Gazzera Alta, 44
30174 Mestre Venezia
tel 041 917508 – fax 041 910577
E.mail: info@cooperativaliberta.org
Cod. fiscale e Partita I.V.A: 00703690271

OGGETTO SOCIALE

IT: PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI: PULIZIE CIVILI, INDUSTRIALI E SANITARIE, MANUTENZIONE AREE VERDI, PRENOTAZIONE DI PRESTAZIONI SANITARIE ALLO SPORTELLO E TRAMITE CALL CENTER E RISCOSSIONE INTROITI, INTEGRAZIONE LAVORATIVA DI PERSONE IN STATO DI SVANTAGGIO AI SENSI DELLA L. 381/1991.

EN: DESIGN AND PROVISION OF: CIVIL, INDUSTRIAL AND SANITARY CLEANING SERVICES; MAINTENANCE OF GREEN AREAS, BOOKING OF MEDICAL SERVICES AT THE WINDOW AND BY CALL CENTER AND REVENUE COLLECTION, WORK INTEGRATION OF DISADVANTAGED PEOPLE ACCORDING TO ITALIAN LAW 381/1991.

EVOLUZIONE SOCIETARIA

Cooperativa Sociale Libertà nasce nel 1977 per volontà di un gruppo di degenti e operatori dell'ospedale psichiatrico veneziano di S.Servolo come tentativo di superamento della struttura manicomiale e di integrazione sociale della persona attraverso il lavoro.

L'impegno sociale che da sempre caratterizza il lavoro di Cooperativa Libertà, si è ampliato e consolidato negli anni anche grazie alla collaborazione con i competenti Servizi di integrazione lavorativa istituiti presso le Aziende Sanitarie (S.I.L.) attraverso i quali vengono avviati progetti di tirocinio e azioni di sostegno per le persone inserite.

Servizi offerti:

- pulizie civili e sanitarie a basso rischio (scuole, uffici, mense, edifici di importanza storica, palestre, ambulatori, ecc.);
- manutenzione aree verdi, pubbliche e private (sfalcio, diserbo, potatura, interventi fitosanitari, messa a dimora di piante e fiori, ecc.);
- manovalanza, trasporti e consegne a domicilio;
- prenotazione visite mediche specialistiche/call center/segreteria;
- dipinture

Iscrizioni :

- Albo regionale delle Cooperative sociali
- Albo Società Cooperative – Sez. Cooperative a mutualità prevalente
- Albo autotrasportatori – trasporti nazionali
- Albo gestore rifiuti

Certificazioni:

- Sistema di gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2008
- Sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma S.A. 8000:2008

Altri Sistemi di gestione:

- Modello di gestione e organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica).
- Documento Programmatico sulla Sicurezza dei dati ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

Il miglioramento progressivo dell'organizzazione, la valorizzazione delle risorse umane e una politica costantemente orientata a mantenere il giusto equilibrio tra finalità sociali e necessità di impresa sono fattori che hanno consentito alla Cooperativa di diventare negli anni un valido punto di riferimento nel territorio e un'opportunità di risposta ai bisogni della comunità.

GLOSSARIO

- “CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (contratto delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi) attualmente in vigore ed applicato da Cooperativa Sociale Libertà;
- “Organismo di Vigilanza” (“O.d.V.”): organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori (soci e dipendenti) di Cooperativa Sociale Libertà;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Cooperativa Sociale Libertà sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Partner”: controparti contrattuali di Cooperativa Sociale Libertà, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (Associazione temporanea d'impresa - ATI, franchising, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili;
- “Collaboratori”: Amministratori, Dipendenti e Consulenti;
- “Terzi”: clienti, collaboratori esterni e Partner;
- “D.Lgs. 231/2001”: il Decreto Legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- “D.Lgs. 81/2008”: il Decreto Legislativo n.81 del 9 Aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, recante il “Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”;
- “Linee Guida di Confindustria”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);

- “Organi Societari”: il Presidente del C.d.A., il vice Presidente, il Direttore, l’Assemblea di Cooperativa Libertà;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Processi Sensibili”: attività di Cooperativa Sociale Libertà nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “SGQ”: il sistema di gestione qualità interno proprio di Cooperativa Libertà.

PARTE GENERALE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n.300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio, amministratori o altri dirigenti) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (e) reati inerenti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (f) reati contro la personalità individuale;
- (g) abusi di mercato;
- (h) reati contro la persona in materia di sicurezza sul lavoro;
- (i) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

La descrizione delle fattispecie rilevanti è contenuta nelle parti speciali del presente Modello alle quali si fa qui espresso rinvio.

L'ESIMENTE CONTEMPLATA DAGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità per gli eventuali reati commessi da soggetti apicali, qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede l'esonero da responsabilità per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione dei vertici aziendali se questi ultimi non hanno violato i propri obblighi di direzione o vigilanza; tale violazione è comunque esclusa se l'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità delle Linee Guida a prevenire i reati (si veda Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003 n. 201).

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, D.Lgs. 231/2001).

IL MODELLO ORGANIZZATIVO SECONDO LE NUOVE DISPOSIZIONI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/2008

La materia dei modelli organizzativi con efficacia esimente, e addirittura tutta la materia della compliance aziendale, è stata profondamente innovata con l'introduzione del D.Lgs. 81/2008, recante il "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il D.lgs. 81/2008 infatti, stabilisce un nuovo regime per i modelli organizzativi, ponendo all'attenzione dei responsabili due importanti novità legislative.

In primo luogo il modello organizzativo non è più uno strumento di adozione facoltativa, bensì è obbligatorio per le materie di cui si occupa il Testo Unico: stabilisce infatti l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 che il modello organizzativo "deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Il tenore letterale dell'art. 30 è del tutto inequivoco: il modello organizzativo deve essere adottato per creare gli strumenti aziendali idonei ad ottemperare agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Resta salva la facoltatività del modello organizzativo per quanto riguarda le altre fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, che mantiene tutta la sua validità, quindi rimane assolutamente consigliabile l'adozione di un modello organizzativo omnicomprensivo che contemperi ed assolva le esigenze di entrambe le norme in esame.

Tale operazione pone alcuni problemi pratici consistenti nella difficoltà di assolvere ad esigenze completamente diverse quali quelle di prevenzione di alcuni specifici reati e di ottemperanza all'obbligo di assicurare un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Cooperativa Sociale Libertà ha scelto di adottare un modello organizzativo unico, che assolva con precisione le richieste e gli obblighi posti sia dal D.Lgs. 81/2008, sia dal D.Lgs. 231/2001, affrontando e risolvendo i problemi applicativi posti nella pratica dalla necessità di far convivere due norme così diverse.

La seconda innovazione portata dal Testo Unico riguarda la necessità di adeguare il modello organizzativo di adozione obbligatoria alle linee guida dei sistemi OHSAS 18001:2007 o alle linee guida UNI-INAIL. Nel sistema del D.lgs. 231/2001 infatti non era previsto come necessario l'adeguamento ad una modalità predefinita di attuazione ed era lasciata libertà di autodeterminazione agli enti, fermo restando il giudizio di idoneità del modello organizzativo, vero discrimine per attivare l'efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione di reati.

Oggi l'efficacia esimente viene presunta allorquando il Modello organizzativo sia conforme alle linee guida indicate ed assolva alle esigenze di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. 231/2001.

Cooperativa Sociale Libertà con il presente modello si conforma sia alle linee guida di Confindustria, sia a quelle UNI-INAIL, come viene di seguito meglio spiegato e, pertanto, confida in primo luogo nell'efficacia preventiva del proprio modello organizzativo, in subordine, nella denegata ipotesi di un comportamento difforme da parte di un singolo, nell'efficacia esimente del modello stesso.

L'ADOZIONE DEL MODELLO 231/2001 DA PARTE DI COOPERATIVA SOCIALE LIBERTA' SECONDO LE NUOVE DISPOSIZIONI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/2008

LE LINEE GUIDA DETTATE DA CONFINDUSTRIA

Come si diceva nel capitolo precedente, il D.Lgs. 231/2001 ha disposto agli artt. 6 e 7 che l'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo potesse avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione di un reato. Il Decreto tuttavia, non ha disposto in alcun modo circa un riconoscimento a priori della idoneità di un modello organizzativo; le associazioni di categoria hanno però dettato alcune indicazioni per la realizzazione di un adeguato modello organizzativo.

In particolare, Confindustria ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 alle quali si è fatto riferimento per lo sviluppo del Modello di Cooperativa Sociale Libertà. Si è fatto inoltre riferimento alla best practice italiana esistente in materia, quali strumenti operativi e di indirizzo maggiormente confacenti alla struttura organizzativa della Società.

Gli strumenti individuati per la costruzione del Modello e i punti fondamentali per la costruzione dello stesso, possono essere così sintetizzati:

- la risk analysis, ovvero individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- revisione e adattamento delle procedure aziendali in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di informazione e di controllo e di intervento correttivo.

Le componenti più rilevanti del modello organizzativo sono individuate nei seguenti elementi:

- codice etico;
- procedure manuali ed informatiche;
- Organismo di Vigilanza;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

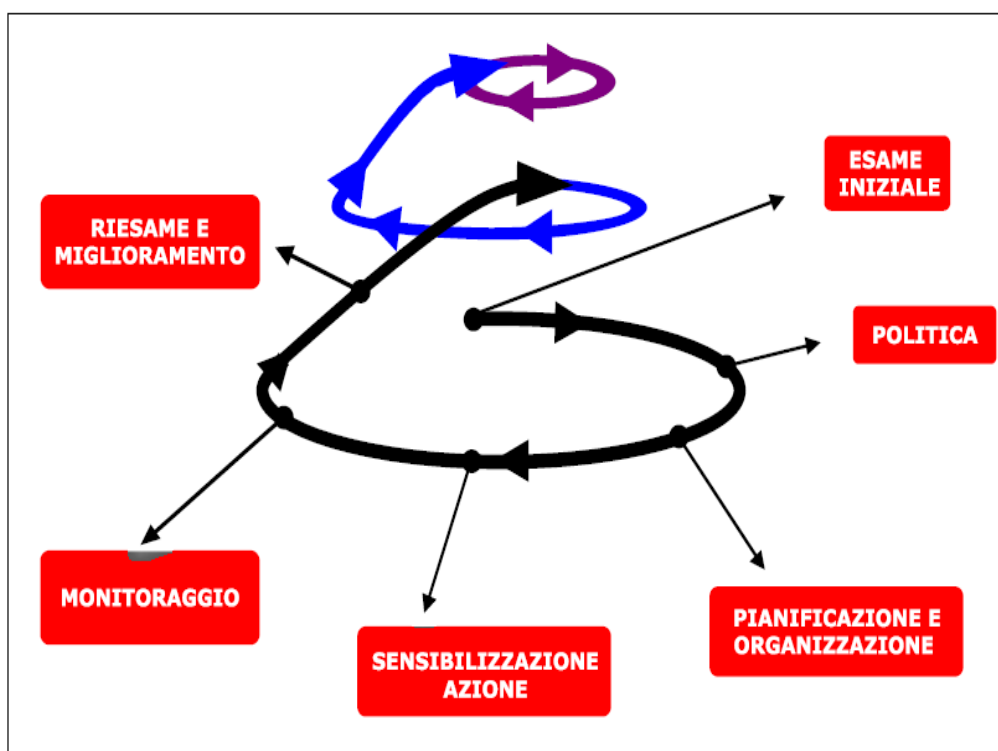
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in autonomia, indipendenza e professionalità;
- previsione di obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza;
- possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria o alla best practice applicata, non inficia di per sé la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi da tali indicazioni che, per loro natura, hanno carattere generale.

LE LINEE GUIDA UNI-INAIL

Il sistema previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 impone all'ente interessato l'adozione di un modello organizzativo che sia adeguato alle linee guida UNI-INAIL per la creazione di un sistema aziendale idoneo a garantire l'osservanza degli obblighi inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il documento delle linee guida UNI-INAIL stabilisce una serie importante di passaggi obbligati per poter definire un sistema organizzativo adeguato e tali passaggi sono raffigurati nel flussogramma seguente:



Cooperativa Sociale Libertà nel realizzare il proprio modello organizzativo si è ispirata integralmente alle linee guida così descritte e il risultato è un sistema aziendale che si attua attraverso le fasi specifiche di seguito previste.

ESAME INIZIALE: tale fase si è concretata nello svolgimento della risk analysis, laddove si sono individuate le aree di attività sensibili su cui era opportuno intervenire;

POLITICA: a seguito della risk analysis il management ha stabilito di intervenire sulle procedure organizzative esistenti al fine di annullare i rischi di reato nelle attività sensibili;

PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE: le procedure esistenti sono state modificate nei punti in cui la politica aziendale aveva indicato la necessità di intervento;

SENSIBILIZZAZIONE: il personale è stato convocato per la formazione e l'aggiornamento sulle risultanze della risk analysis e sulle novità delle procedure;

MONITORAGGIO: l'Organismo di Vigilanza è incaricato di monitorare sulle materie affidate alla sua competenza e di applicare gli interventi in caso di comportamenti difformi;

RIESAME E MIGLIORAMENTO: il modello organizzativo di Cooperativa Sociale Libertà è in continua evoluzione ad opera dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione che suggeriscono ed attuano le modifiche ritenute necessarie.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI COOPERATIVA SOCIALE LIBERTÀ'

Funzione e scopo del Modello

Cooperativa Sociale Libertà è sensibile alle aspettative degli stakeholders ed è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti, Amministratori, Consulenti e Partner.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a Cooperativa Sociale Libertà di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da Cooperativa Libertà perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Cooperativa Sociale Libertà di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, nei membri degli Organi Societari, nei Consulenti e Partner che operano nell'ambito dei Processi Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

La costruzione del Modello e la sua struttura

Cooperativa Sociale Libertà ha dato vita ad un progetto interno finalizzato a predisporre il Modello di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 e dell'art. 30 del D.lgs. 81/2008.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

RISK ANALYSIS (identificazione dei Processi Sensibili): è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi.

Lo sforzo del management e dei consulenti di Cooperativa Sociale Libertà è sfociato nell'adozione dello strumento della matrice attività/reati, che contiene un incrocio fra le attività svolte da Cooperativa Sociale Libertà, i reati previsti dal Decreto e il relativo rischio, individuando i controlli da adottare e le possibili contromisure.

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001 nonché del D.Lgs. 81/2008, si sono individuate poi le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione del Modello ai sensi delle citate norme.

REVISIONE DELLE PROCEDURE: in seguito alla costruzione della matrice attività/reati, le procedure organizzative di Cooperativa Sociale Libertà sono state adattate, perfezionando il già ottimo livello di attenzione e di controllo rispetto al rischio di compimento di reati e facilitando il lavoro di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Non tutte le procedure organizzative sono state modificate, segno che le esigenze di cautela erano quasi completamente assolte e l'accuratezza del sistema organizzativo dell'azienda era già eccellente.

Sono state oggetto di modifica le procedure di seguito riportate, che sono state arricchite di alcune cautele, e della previsione di un accurato obbligo di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Vengono allegate quindi le procedure modificate a seguito delle sessioni di Auditing svolte presso Cooperativa Sociale Libertà.

PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO: il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e più "Parti speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001. La Parte Generale contiene le regole e i principi generali del Modello. La Parte Speciale 1, denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. La Parte Speciale 2, denominata "Reati Societari", si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001.

La parte speciale 3 invece, riguarda i reati previsti nel D.Lgs.123/2007, ed introdotti nel D.Lgs. 231/2001, relativi alle lesioni personali colpose e all'omicidio colposo derivanti da inosservanza delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, è demandato al C.d.A. di Cooperativa Sociale Libertà, il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

La procedura di adozione del Modello

Cooperativa Sociale Libertà, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con delibera del C.d.A., e di istituire il proprio Organismo di Vigilanza ai sensi dell'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/2001.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza del Presidente del C.d.A. di Cooperativa Sociale Libertà.

L'elaborazione della risk analysis di Cooperativa Sociale Libertà

Il risultato in dettaglio della risk analysis per Cooperativa Sociale Libertà, risulta alla lettura della matrice attività/reati, che viene di seguito illustrata.

Cooperativa Sociale Libertà si occupa di progettazione ed erogazione di servizi, di pulizie civili, industriali e sanitarie; di manutenzione aree verdi, prenotazione / riscossione di introiti di prestazioni sanitarie, attività sociale di integrazione lavorativa di persone in stato di svantaggio ai sensi della L.381/1991.

Dall'analisi dei rischi condotta da Cooperativa Sociale Libertà ai fini del D.Lgs. 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società - allo stato - riguardano principalmente le tre seguenti tipologie di reati:

- a) reati contro la P.A.;
- b) reati societari;
- c) reati colposi derivanti da inosservanza di disposizioni riguardanti la sicurezza sul lavoro.

Per quanto alle altre tipologie di reato previste dal D.Lgs 231/2001 (reato di stampa di monete o valori bollati falsi, reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale, ricettazione e riciclaggio), compiuta la relativa analisi dei rischi, emerge per Cooperativa Libertà un rischio solo astrattamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di Cooperativa Sociale Libertà, i Processi Sensibili emersi dall'approfondita analisi effettuata in previsione dell'adozione del Modello risultano principalmente i seguenti:

- a) reati contro la P.A.:
 - gestione delle ispezioni da parte della P.A.;
- b) reati societari:
 - attività di formazione del bilancio;
 - gestione e comunicazione verso l'esterno di notizie e dati relativi alla Società;
 - operazioni sul capitale sociale;
 - attività di controllo svolta dalla società di revisione e dal collegio sindacale.
- c) delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti da inosservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro (i risultati della risk analysis relativa a tali reati è inserita nel capitolo relativo alla Parte Speciale 3, dedicata agli specifici reati).

Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6, 1° comma, lettera b) del D.Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'O.d.V. riporti, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Presidente del C.d.A., e anche Collegio Sindacale).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Cooperativa Sociale Libertà e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'O.d.V., sarebbe opportuno affidare il relativo incarico a due consulenti esterni, selezionati per le specifiche competenze tecniche e per aver partecipato alla realizzazione delle procedure organizzative e dello stesso Modello Organizzativo e ad un dirigente di Cooperativa Sociale Libertà.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza a tale organismo è stata privilegiata sulla base del fatto che esso è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo di O.d.V., proprio per le sue caratteristiche di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione, nonché dotato di una cultura specifica di controllo aziendale.

La nomina dell'O.d.V. così come la revoca dell'incarico affidatogli, sono atti di competenza del Presidente del C.d.A.

Gli atti di nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza e le relative accettazioni sono allegate al presente documento.

Funzione e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All' O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- A) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, dei membri degli Organi Societari, dei Consulenti e dei Partner;
- B) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'O.d.V. sono altresì affidati i seguenti compiti:

Aggiornamenti e potestà normativa:

- a. emanare o sollecitare l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello, le quali dovranno essere coerenti con le regole e le procedure aziendali già in vigore;
- b. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Presidente del C.d.A. le possibili aree di intervento;
- c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Presidente del C.d.A. le possibili aree di intervento;
- d. indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Cooperativa Sociale Libertà, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- e. indicare al Presidente del C.d.A. l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

Verifiche e controlli:

- a. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- b. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Cooperativa Sociale Libertà, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- d. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

A tal fine, l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management :

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Cooperativa Sociale Libertà al rischio di commissione di uno dei Reati;
- sui rapporti con i Consulenti e Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- sulle operazioni per le quali le procedure prevedono specifici obblighi di informativa all'O.d.V.;

e. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Formazione:

a. coordinarsi con il responsabile della gestione del personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale stesso e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;

b. predisporre e aggiornare con continuità, con la collaborazione della funzione competente, il sito internet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;

c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

Sanzioni:

•coordinarsi con il Presidente del C.d.A. per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari, previste dal CCNL ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare .

Reporting dell'O.d.V. verso il vertice aziendale:

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Linee di reporting dell'O.d.V.:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del C.d.A.;
- la seconda, su base semestrale, sempre nei confronti del Presidente del C.d.A., al fine di commentare il rapporto predisposto dall'O.d.V. sulla attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) nonché, annualmente, il piano dell'attività prevista per l'anno successivo.

Il reporting ha ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'O.d.V.;
- 2) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Cooperativa Sociale Libertà, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'O.d.V. e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Presidente del C.d.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

Flussi informativi verso l'O.d.V.: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Collaboratori, degli Organi Societari e dei Terzi in generale, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Cooperativa Sociale Libertà ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- i Dipendenti avranno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'O.d.V. In caso di mancata canalizzazione verso l'O.d.V. da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'O.d.V. I Consulenti e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Cooperativa Sociale Libertà, faranno la segnalazione direttamente all'O.d.V.;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'O.d.V. non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime;
- Cooperativa Libertà garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli Organi Societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Consulenti e i Partner, devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- 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, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano Cooperativa Sociale Libertà o suoi Dipendenti od Organi Societari;

- i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Periodicamente, l'O.d.V. propone, se del caso, al Presidente del C.d.A. eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

L'O.d.V. ha il diritto di richiedere informazioni in merito al sistema di deleghe adottato da Cooperativa Sociale Libertà, secondo modalità dallo stesso stabilite.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo). L'accesso al data base è consentito solo all'O.d.V.

La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di Cooperativa Sociale Libertà quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (CCNL, Modello Organizzativo, D.Lgs. 231/2001, Procedura per la gestione delle informazioni riservate), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Cooperativa Sociale Libertà cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- un meeting aziendale con cadenza annuale;
- il sito Internet (continuamente accessibile);
- corsi istituzionali (in aula);
- e-mail ai Dipendenti della Società.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'O.d.V. avvalendosi della collaborazione del responsabile della gestione del personale.

Selezione ed informazione dei Consulenti e dei Partner

Relativamente ai Consulenti e ai Partner, sentito l'O.d.V. e in collaborazione con il responsabile della gestione del personale, sono istituiti appositi sistemi in grado di orientare la selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello, principi di cui gli stessi verranno adeguatamente informati, anche con apposita clausola contrattuale che verrà inserita nei nuovi contratti.

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'O.d.V. e ha lo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Cooperativa.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente paragrafo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Cooperativa in caso di violazione del Modello da parte dei Dipendenti, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Cooperativa Sociale Libertà, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Dipendenti soggetti al CCNL

Sistema disciplinare

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL applicati da Cooperativa Sociale Libertà e, precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento, con o senza preavviso.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del richiamato CCNL, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Restano invariati i poteri già conferiti al management aziendale per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni.

Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la Cooperativa nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- 1) violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'O.d.V. in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 2) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- 3) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;

4) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano di competenza della Direzione del Personale. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'O.d.V. nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'O.d.V.

Il consenso all'irrogazione della sanzione non si presume, anche quando la proposta di apertura di procedimento disciplinare provenga dall'O.d.V.

Ai Dipendenti verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto.

Misure nei confronti dei dirigenti, del Presidente del C.d.A. e dei consulenti

In caso di violazione da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Cooperativa provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dalla stessa applicato.

Al dirigente potranno anche essere revocate le procure eventualmente conferitegli.

In ogni caso, delle procedure di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, dovrà essere preventivamente informato l'O.d.V. a cui verrà richiesto di esprimere il proprio parere.

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente del C.d.A., l'O.d.V. informa l'Assemblea dei Soci i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale 1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Cooperativa, come ad esempio nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

L'O.d.V. ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Societari o funzioni aziendali, secondo i protocolli previsti nel Modello (anche attraverso il richiamo ad altre procedure).

Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che, anche per mezzo di iniziative individuali, l'O.d.V. svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari e il Modello stesso), questo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi o negoziati da Cooperativa Sociale Libertà in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V., degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'O.d.V. si avvale, di norma, del supporto di quelle funzioni interne o di risorse esterne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Presidente del C.d.A. In particolare, in caso di esito negativo, l'O.d.V. esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.