



**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi**

**del D.Lgs. 231/2001**

**Parte Generale**

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

## ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
1		Adozione	Consiglio di Amministrazione

**INDICE**

1. PREMESSA .....	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	6
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	6
2.2 I reati “presupposto” .....	7
2.3 Le sanzioni.....	8
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società .....	8
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello .....	9
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA ECOSVILUPPO .....	11
3.1 Profilo della Società e cenni storici .....	11
3.2 Obiettivi e finalità del Modello .....	12
3.3 Struttura del Modello.....	12
3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello.....	13
3.5 Elementi del Modello .....	14
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza .....	18
4.2 Nomina composizione e durata dell’Organismo di Vigilanza .....	18
4.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità .....	19
4.4 Revoca dell’incarico .....	19
4.5 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza .....	20
4.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale .....	20
4.7 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza.....	20

## Termini e definizioni

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

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

**Organi Sociali:** gli organi societari previsti da statuto.

**CCNL:** contratti collettivi nazionali di lavoro nonché i contratti integrativi aziendali.

**D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

**Dipendenti:** soggetti che svolgono in favore della Cooperativa una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.

**Fornitori:** soggetti che forniscono alla Cooperativa beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

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

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

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

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

## **1. PREMESSA**

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato da Ecosviluppo, Società Cooperativa Sociale Onlus (di seguito “**Cooperativa**”).

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

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controlli in Cooperativa (di seguito “**Destinatari**” del Modello) ovvero:

- **soci;**
- **amministratori e sindaci;**
- **dipendenti;**
- **fornitori e consulenti;**
- **chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Cooperativa.**

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con la Cooperativa.

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

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

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

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee guida di Confcooperative.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

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

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

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

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

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

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società e degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E’ quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno alla società (**Organismo di Vigilanza**) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 2.2 I reati "presupposto"

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione e successivamente è 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 dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. 231/2001. Le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
[art.24] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
[art.25] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
[art.25-bis] Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Reati di abuso di mercato
[art.25-septies] Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro)
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego manodopera irregolare
[legge 146/06] Reati transnazionali
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello (**Allegato n. 4**).

### 2.3 Le sanzioni

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

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.Lgs. 231/2001):** la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.Lgs. 231/2001):**
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.Lgs. 231/2001);**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 D.Lgs. 231/2001).**

### 2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società

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

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

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

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

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.



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

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. per i reati commessi da **soggetti in posizione “apicale”**, il D.Lgs. 231/2001 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della società, dal momento che si prevede l’esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:
  - che «l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
  - che «il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
  - che «le persone hanno commesso il reato 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 della società possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da **soggetti in posizione “subordinata”**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla società; affinché questa venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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

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

## **2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello**

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

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

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

### 3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA ECOSVILUPPO

#### 3.1 Profilo della Società e cenni storici

Ecosviluppo è una Cooperativa sociale di tipo B senza fine di lucro che svolge attività d’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati dal 1995, anno della sua fondazione. Nel corso degli anni, ha maturato una solida esperienza nella gestione di un numero crescente di persone svantaggiate, strutturandosi per la realizzazione di percorsi d’inserimento lavorativo dedicati a persone con disabilità psichica e fisica, persone con problemi di dipendenza da sostanze psicotrope (tossicodipendenza, alcool dipendenza) e persone sottoposte a misure di restrizione della libertà (detenuti ed ex detenuti, affidati dall’autorità giudiziaria, persone sottoposte a provvedimenti di detenzione alternativa).

Grazie agli investimenti effettuati in mezzi, macchinari e risorse umane, la Cooperativa ha acquisito negli anni la gestione di oltre 30 servizi appaltati e sottoscritto convenzioni con Amministrazioni Comunali per un totale di oltre 50 affidamenti nelle Province di Bergamo e Milano, Monza Brianza e Como.

Le persone svantaggiate sono state immesse al lavoro nei servizi in cui Ecosviluppo si è specializzata: raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani, differenziazione dei rifiuti, gestione di piattaforme ecologiche/centri di raccolta e spazzamento meccanizzato e manuale delle strade.

Ecosviluppo è divenuta una delle cooperative sociali di tipo B più strutturate e con il maggior numero di occupati della provincia di Bergamo e della Lombardia, grazie ad una strategia di forte radicamento territoriale perseguita mediante l’apertura e il mantenimento di una fitta rete di collaborazioni stabili con istituzioni e realtà associative impegnate in attività di solidarietà e coesione sociale sul territorio.

Ecosviluppo, infine, ha interpretato la propria tensione al radicamento sul territorio e alla ricerca di una dimensione d’impresa sociale di comunità attraverso una partecipazione attiva e convinta alle reti del sistema cooperativo quali il Consorzio Sol.Co Città Aperta di Bergamo, il Consorzio CS& L di Milano, Confcooperative e le cooperative sociali aderenti.

Nell’espletamento delle proprie attività l’area sociale di Ecosviluppo interagisce costantemente con le strutture dei servizi pubblici dei territori in cui opera, avvalendosi della collaborazione dello Sportello Mestieri del Consorzio di cooperative sociali Città Aperta, nonché delle maggiori realtà associative che si occupano di inclusione sociale sul territorio.

### 3.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Ecosviluppo Cooperativa Sociale si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.

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

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

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- 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 sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

### 3.3 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto;
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- le fattispecie di reato;
- i principi generali di comportamento;

- le attività a rischio, le funzioni coinvolte;
- la possibili modalità di commissione dei reati;
- il sistema di controllo interno;
- i protocolli specifici previsti.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde a una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/2001. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per il tipo di attività posta in dalla Cooperativa.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1 Codice Etico;
- Allegato n. 2 Sistema Disciplinare;
- Allegato n.3 Mappatura dei Processi e Attività Sensibili – Risk Assessment;
- Allegato n. 4 Elenco Reati D.Lgs. .231/2001;
- Allegato n. 5 Flussi informativi OdV.

### **3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello**

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

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

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche o le integrazioni alla mappatura delle aree di rischio e alle procedure operative, essendo documenti operativi, possono essere approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'Organismo di Vigilanza.

### 3.5 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Struttura Organizzativa;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Sistema di procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema Disciplinare;
8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

#### **Codice Etico**

Ecosviluppo Cooperativa Sociale ha adottato il proprio Codice Etico (Allegato\_1), che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. I destinatari del Codice Etico sono i soci, i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori e in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto della Cooperativa.

Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

#### **Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa della Cooperativa è formalizzata nell'organigramma aziendale e nei mansionari dal quale s'individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione organizzativa. Tali documenti sono richiamati nel presente Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata da Ecosviluppo Società Cooperativa.

#### **Poteri autorizzativi e di firma**

Il sistema autorizzativo e i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

#### **Gli attori del controllo**

La Cooperativa adotta una governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Società di revisione.

A questi si aggiunge l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di garantire la puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla società in ossequio al disposto del D.Lgs 231/2001.

#### **Procedure**

La Cooperativa ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali.

Le procedure e le istruzioni operative sono parti fondanti del Sistema Integrato di Gestione aziendale peraltro certificato secondo gli standard internazionali alle seguenti normative:

- ✓ **ISO 9001**
- ✓ **ISO 14001**
- ✓ **BS OHSAS 18001**

### ***Mappatura processi e attività sensibili***

La mappatura dei processi e delle attività sensibili o risk assessment (Allegato\_3) costituisce il presupposto del Modello adottato dalla Cooperativa.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confcooperative sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo la società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli poi richiamati anche nella Parte Speciale del Modello.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- **regolamentazione;**
- **tracciabilità;**
- **organizzazione;**
- **segregazione delle funzioni;**
- **poteri autorizzativi e di firma;**
- **monitoraggio e reporting.**

L'attività di aggiornamento della mappatura è responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, che custodisce il documento presso la propria segreteria, ha il compito di verificarne l'adeguatezza e di proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'Organismo di Vigilanza saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV al Consiglio di Amministrazione con periodicità annuale.

### ***Sistema Disciplinare***

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Ecosviluppo ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato\_2) che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di andare a sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento o di un giudizio penale.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato. I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti, i soci, ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti e i fornitori con modalità differenti.

***Attività di comunicazione, formazione e informazione***

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Cooperativa promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

La Direzione Generale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, promuove la realizzazione di 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.

***Comunicazione***

Il Modello è comunicato ai Sindaci e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata.

Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti e soci della Cooperativa mediante:

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

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Ecosviluppo promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e Parte Generale del Modello;
- informativa ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).

***Formazione***

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 nell'ambito di 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 dei compiti e 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.



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

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Ecosviluppo 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 collegiale.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato mediante uno specifico Regolamento adottato dallo stesso una volta costituito.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confcooperative deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi;
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della società;
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

### 4.2 Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nel caso di Ecosviluppo, l'OdV è un organo collegiale. L'Organismo di Vigilanza nomina al suo interno un Presidente.

Il Presidente dell'OdV ha il compito di provvedere all'espletamento di tutte le formalità, quali convocazioni, definizione dell'ordine del giorno delle riunioni. È possibile prevedere l'istituzione di una segreteria OdV a supporto.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il CdA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

#### **4.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità**

Sono ritenute cause d'ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del soggetto che svolge la funzione OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano.

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

#### **4.4 Revoca dell'incarico**

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'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.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al CdA, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

#### 4.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- **verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:**
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- **curare l'aggiornamento del Modello:**
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- **promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- **riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento** provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, qualora connesse o collegate al Modello;
- **referire periodicamente al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale** in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

#### 4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

#### 4.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- **flussi ad evento:** che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- **flussi periodici:** definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- **segnalazioni:** che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nella Parte Speciale del Modello e nell'allegato flussi informativi.

La società provvede a istituire appositi canali che consentano ai soggetti di effettuare segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante (whistleblower), in merito a condotte illecite o violazioni del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

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

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.).