

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

Solidarietà cooperativa sociale

Iscritta all'Albo Nazionale delle società cooperative al n. A101152



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001 PARTE GENERALE

Il presente documento è di esclusiva proprietà di Solidarietà Cooperativa Sociale. È emesso in forma riservata e come tale non può essere riprodotto, usato o divulgato, internamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui viene fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta rilasciata da Solidarietà Cooperativa Sociale.

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

INDICE PARTE GENERALE	PAG.
Definizioni	3
1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante	3
2. Linee Guida	4
3. Il Modello	5
3.1 La costruzione del Modello	5
3.2 La funzione del Modello	6
3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello	6
3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche	7
4. I Processi Sensibili di SOLIDARIETA'	7
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)	9
5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca	9
5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza	9
5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	11
5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	12
5.4.1. Informazioni richieste nelle parti speciali	13
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	14
6. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello	14
6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e Soci	14
6.2 Informazione a terzi (Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner)	15
7. Sistema disciplinare	15
7.1 Funzione del sistema disciplinare.	15
7.2 Misure nei confronti di Dipendenti e Soci	15
7.2.1 Violazioni del Modello	15
7.2.2 Le sanzioni	16
7.3 Misure nei confronti degli Amministratori	16
7.4 Misure nei confronti dei Sindaci	17
7.5 Misure nei confronti dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner	17
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	17

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

Definizioni

- “CCNL”: contratto collettivo di lavoro applicato dalla Società SOLIDARIETA' Cooperativa Sociale
- “Fornitori/Subappaltatori/Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di SOLIDARIETA' sulla base di un mandato, di un contratto, o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, della Società e i Soci Lavoratori
- “D. Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Sistema di Gestione Integrato”: l'insieme delle Manualistiche, Procedure, Istruzioni, Modulistiche e Registre del Modello di Gestione 231/01, dei Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza, dei Codici e Disciplinari approvati, e della documentazione emanata dagli Enti locali per l'esercizio delle attività e servizi.
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto 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 o di gestione di siti nonché di aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- “Organi Sociali”: Presidente e Vice-Presidente, C.D.A.; l'Assemblea dei Soci, il Collegio Sindacale, suscettibili di variazione in accordo allo Statuto e all'Atto Costitutivo;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, che può essere in forma monocratica o collettiva;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di SOLIDARIETA', quali ad esempio le Società fornitrici di beni e servizi continuativi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di SOLIDARIETA' nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001

1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

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 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 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.

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 il patrimonio degli 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.

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

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

- (a) i reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (e) i reati contro la personalità individuale;
- (f) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (g) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (h) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;
- (i) il "reato transnazionale", previsto dall'art. 4 del D.Lgs 231/2001 nonché dalla L. 146/06, che consiste in un reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: I) sia commesso in più di uno Stato II) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; III) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; IV) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- (l) 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;
- (m) i reati in materia ambientale
- (n) i reati correlati a crimini informatici
- (o) reati di criminalità organizzata;
- (p) reati contro l'industria e il commercio;
- (q) reati in materia di diritto d'autore;
- (r) reati di riciclaggio, ricettazione ed autoriciclaggio;
- (s) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- (t) Razzismo e xenofobia;
- (u) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- (v) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- (z) Reati tributari;
- (aa) Contrabbando.

2. Le Linee Guida

SOLIDARIETA' nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria in quanto dette Linee Guida ben si adattano al settore di intervento della medesima e non esistono allo stato attuale altre Linee Guida emesse appositamente per le aziende del settore. Tuttavia, la scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso, come peraltro precisano espressamente le Linee Guida sopra citate.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dai codici citati che, per loro natura, hanno carattere generale.

Completano il presente documento e fanno parte integrante del Modello di Gestione e Trasparenza Organizzativa i seguenti documenti aziendali:

- Il Manuale di Gestione del Sistema Ambiente e Sicurezza e il Manuale della Qualità;
- le Procedure e le Istruzioni in vigore;
- I documenti di Politica Aziendale,
- i Codici Etici ed i Regolamenti Interni in vigore;
- I Codici di Regolamentazione emanati da Committenti/Enti Pubblici;
- I Documenti di Valutazione dei Rischi alla Salute e Sicurezza ed i relativi allegati;

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

- L'Analisi Ambientale Iniziale del Sistema di Gestione Ambientale;
- I Documenti quali Organigrammi, Mansionari e atti di conferimento di deleghe;
- Le circolari interne e gli atti del Presidente e dei membri del CDA delegati;
- Ogni altro documento che validamente definisca procedure, autorità e responsabilità.

3. Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'analisi del campo di applicazione dei reati D. Lgs. 231/2001, SOLIDARIETA' ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto. La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di gestione dell'Organizzazione. Sono state prese a riferimento le norme UNI EN ISO 9001 per il miglioramento della gestione documentale e dell'organizzazione, per alcuni aspetti di prevenzione e gestione dei rischi alla salute è stato preso lo standard internazionale UNI ISO 45001:2018, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute. È stata tenuta presente anche la norma UNI EN ISO 14001:2015 per gli aspetti di gestione ambientale e di miglioramento dei siti e dei processi.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, SOLIDARIETA' ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua performance etica, ambientale e sociale.

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.

1) "As-is analysis". L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti responsabili nell'ambito della struttura aziendale (Presidente, membri del CDA, Responsabili dei Servizi e addetti amministrativi, il Direttore Tecnico, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, e Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, Responsabile dei Sistemi di Gestione) mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati. L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività societarie capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001. Si è così ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" sugli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di SOLIDARIETA' sono quelli descritti al successivo cap. 4.

2) Effettuazione della "gap analysis". Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell'attività economica svolta da SOLIDARIETA'. La Parte Generale contiene l'indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare. La prima Parte Speciale (Parte Speciale n. 1) è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001. La seconda Parte Speciale (Parte Speciale n. 2) è denominata "Reati Societari" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001. La terza Parte Speciale (Parte Speciale n. 3) è denominata "Salute e sicurezza dei lavoratori ed

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

aspetti di gestione ambientale” e si applica per le tipologie di reati previsti successivamente all’art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 ed introdotti dal 2007 in poi.

Alle sopraindicate Parte Generale e Speciali si aggiungono infine l’Allegato alle Parti Speciali (“Protocolli comportamentali”), il “Codice Etico” ed il “sistema disciplinare” predisposto per sanzionare ogni condotta contraria alle regole dei presidi 231 implementati ed attuati.

3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello, non solo consente a SOLIDARIETA' di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua 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 (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di SOLIDARIETA', anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a SOLIDARIETA' di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e Soci, Soci Lavoratori, Organi Sociali, Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali, oltre che alla legge, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società medesima. 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.

3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is”) esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le policy e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governance e dal sistema di procedure già in essere in azienda e nel gruppo.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- le Linee Guida sopra richiamate
- la norma tecnica ISO 9001
- i principi ed i requisiti fondamentali della norma tecnica ISO 45001
- i principi ed i requisiti fondamentali della norma tecnica ISO 14001
- i principi ed i requisiti dello standard SA 8000:2014
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- il rispetto del **principio della separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti;

3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, SOLIDARIETA' ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con approvazione del progetto D. Lgs.231/01, nello specifico l'adozione di un Codice Etico\Disciplinare tramite Verbale del C.d.A.

L'Organo Amministrativo ha deliberato l'adozione del Modello con apposita delibera Verbale CdA del 28/12/2017, prevedendo la composizione dell'OdV e l'implementazione dei Sistemi di Gestione per l'Ambiente e la Salute e Sicurezza conformi alle norme ISO 14001 e ISO 45001.

La Cooperativa SOLIDARIETA' tramite l'Organo Amministrativo ha nominato i Soggetti che ricoprono le funzioni dell'OdV. L'OdV ha eseguito una prima verifica interna e discussione delle risultanze entro trenta giorni dal primo insediamento.

L'Organo Amministrativo ha sottoposto l'approvazione del Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01 e ss. aa., nonché la composizione e poteri dell'Organismo di Vigilanza incaricato all'Assemblea dei Soci in data 28/05/2018.

Il Presidente del C.d.A. ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello. Analogamente il Collegio Sindacale presa visione del presente Modello, si è espressamente impegnato al rispetto del medesimo. Essendo il presente 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, fermo restando quanto previsto nel successivo capitolo 6.1, sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo in via autonoma o su istanza dell'Organismo di Vigilanza.

In tal caso, l'Organo Amministrativo provvederà a ratificare tempestivamente e almeno con cadenza annuale tutte le modifiche eventualmente richieste dall'Organismo di Vigilanza, salvo rilievi gravi ed urgenti che richiedono l'immediata presa in carico dall'Organizzazione.

4. I Processi Sensibili di SOLIDARIETA'

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D. Lgs 231/2001, l'analisi dei rischi condotta in relazione all'operatività della Società, in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d'impresa, ha individuato taluni reati interessati dal rischio di commissione, escludendone al contempo altri. In fase di prima applicazione del Modello, si è ritenuto di intervenire con appositi presidi sulle seguenti tipologie di reato:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari;

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro, i reati ambientali, i reati correlati all'esercizio di sistemi di comunicazione ed informatici.

Resta fermo che, una volta verificata e consolidata l'efficace attuazione del presente Modello con riferimento ai reati sopraindicati, SOLIDARIETA' – in ossequio a quanto stabilito al precedente par. 3.4. - procederà ad ampliare i propri presidi 231 anche alle altre fattispecie di reato individuate, in esito alla menzionata analisi rischi, come suscettibili di essere concretizzate.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che SOLIDARIETA' intrattiene con la Pubblica Amministrazione i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione
- rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con Enti Pubblici;
- gestione dei rapporti correnti con gli Enti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze, concessioni, per l'esercizio delle attività aziendali;
- richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici
- assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, autorithies ecc.).

b) Processi Sensibili nella gestione della Società (reati societari)

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società

c) Processi Sensibili nei rapporti contrattuali

- gestione dei rapporti negoziali posti in essere con clienti e fornitori
- trattamento di dati ed informazioni personali ed aziendali

d) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro e ambientali

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale della Società
 - Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
 - Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
 - Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
 - Processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 - Gestione di fornitori e sub-appaltatori per la realizzazione di opere ed infrastrutture
 - Gestione dei rifiuti ed adempimenti amministrativi correlati; gestione di aree e spazi di proprietà e affidate con conseguente inquinamento accidentale del suolo e sottosuolo; sversamenti accidentali di prodotti chimici/sostanze inquinanti come diluenti, vernici etc.; trasporto di merci/prodotti senza possesso dell'abilitazione/autorizzazione; abbandono involontario di materiali/prodotti classificabili come rifiuto; smaltimento errato o non conforme di rifiuti speciali.

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati. L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

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 un organismo appositamente istituito della Società (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo diverso dall'Amministratore e dal Collegio Sindacale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse. L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Presidente, C.d.A.). Applicando tali principi alla realtà aziendale di SOLIDARIETA' alle direttive societarie, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato ad un gruppo Valutatori esterni/interni nominati dal C.d.A (Delibera CdA del 28/12/2017).

L'OdV deve essere riconosciuto come il più adeguato a svolgere le funzioni di Vigilanza, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti. È pertanto rimesso al suddetto OdV il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello. Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di SOLIDARIETA' si può avvalere di altre funzioni interne o risorse professionali esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie. La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del C.d.A.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato. Può essere revocato per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Soci e Soci Lavoratori, degli Organi Sociali, dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner;
2. sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
3. 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'OdV sono altresì affidati i compiti di:

i. Verifiche e controlli:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da SOLIDARIETA', soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- d. 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 (vedi in dettaglio il successivo cap. 5.4);

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

- e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni verbalizzate, per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- f. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

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

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre SOLIDARIETA' al rischio concreto di commissione di uno dei Reati;
- b) sui rapporti con i Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;

ii. Formazione:

- a. coordinarsi con il Presidente per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a Dipendenti, Soci e Soci Lavoratori ed Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- b. 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;

iii. Sanzioni:

- a. coordinarsi con il management per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare

iv. Aggiornamenti:

- a. recepire la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- c. indicare al management le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Azienda, 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.

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali ed in tutti gli organi societari, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

aziendali ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di Fornitori/Subappaltatori/Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Fornitori/Subappaltatori/Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il C.d.A. deve approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la calendarizzazione della sua attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel presente Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine 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 e Soci, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, C.d.A., Collegio Sindacale, Assemblea dei Soci).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno: si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello.

Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative a ciascun membro, o ai membri in caso di organismo collegiale, dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del C.d.A.

5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV ha due linee di reporting:

1. La prima, su base continuativa, direttamente verso il C.d.A.
2. La seconda verso il Collegio Sindacale, e ove opportuno anche l'Assemblea dei Soci.

A tal fine, l'OdV incontra il Collegio Sindacale e il C.d.A. sulla sua attività svolta almeno una volta all'anno.

L'OdV indicherà in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche cui al successivo cap. 9 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati; In particolare, il reporting ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- b) le eventuali criticità e spunti per il miglioramento emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a SOLIDARIETA', sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo cap. 9).

Gli incontri con gli Organi Societari devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite presso la Sede Legale ufficio della Presidenza. Fermo restando i termini di cui sopra, gli Organi Societari hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi per motivi urgenti.

5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Soci Lavoratori e Dipendenti degli Organi Sociali, dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della SOLIDARIETA' ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I flussi informativi verso l'OdV sono effettuati in ottemperanza a specifiche indicazioni del Presidente.

In particolare, viene previsto e garantito anche l'utilizzo di un canale informatico (pec) di segnalazione, a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Più nello specifico, vengono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni, anche in conformità alle specifiche richieste dalla legge "Whistleblowing" n. 179/2017.

Si precisa che le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, anche anonima, ed avere come oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello.

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza utilizzando l'apposito **Modulo segnalazione all'Organismo di Vigilanza** (MD 7.4.03), secondo una delle seguenti modalità alternative:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica certificata odv.solidarieta@legalmail.it;
- a mezzo del servizio postale, in busta chiusa recante la dicitura: "Riservata personale", indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede di SOLIDARIETA' Cooperativa Sociale - Località Belvedere - S. Antonio ingresso 5 n. 39 53034 Colle Val d'Elsa (SI).

Tale Modulo è reso disponibile in formato telematico sul sito internet aziendale, nonché in formato cartaceo all'ingresso della sede dell'ente. Per i soggetti esterni, il Modulo viene consegnato insieme alla **nota informativa relativa ai principi etico-comportamentali** dell'ente.

Si precisa che nella descrizione di quanto viene fatto oggetto della segnalazione (comportamento, situazione, etc.) devono essere indicati, in maniera circostanziata, esclusivamente elementi di fatto strettamente attinenti. Eventuali informazioni inserite con palese malafede (dolo) o senza le opportune cautele (colpa grave) non sono prese in considerazione dall'OdV che si riserva di richiedere all'organo dirigente l'attivazione del procedimento disciplinare.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Qualora la segnalazione non sia anonima, l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

È importante sottolineare che l'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, ed inoltre procedendo alle indagini del caso.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni che contengano fatti di contenuto generico e/o confuso e/o palesemente diffamatorio ovvero che vengano inoltrate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altro soggetto. In quest'ultimo caso, nonché in ogni ulteriore ipotesi in cui le segnalazioni si dovessero rivelare palesemente infondate ed inoltrate dolosamente o con colpa grave, l'OdV inoltra all'organo dirigente specifica richiesta di avvio del procedimento disciplinare a carico del segnalante.

Quando la segnalazione ha come oggetto la violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori.

In seguito a tale informazione, il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; nel caso in cui la violazione del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV ne informa tutti i sindaci ed il Consiglio di Amministrazione: il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

SOLIDARIETA' assicura e garantisce che i membri dell'OdV non potranno essere soggetti a ritorsioni in conseguenza dei compiti assegnati; la medesima protezione viene assegnata ai dipendenti di SOLIDARIETA' che collaborano ed inoltrano segnalazioni all' OdV.

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive (quali ad es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento) direttamente o anche solo indirettamente collegate alla segnalazione deve darne notizia all'OdV il quale ne valuterà la sussistenza.

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente alle organizzazioni sindacali, per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

A titolo esemplificativo e non esaustivo dovranno essere segnalati all'OdV:

- azioni od omissioni poste in essere in violazione del Codice Etico, dei Modelli comportamentali di SOLIDARIETA' o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- azioni o omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a SOLIDARIETA' o ad altro ente ad essa collegato;
- azioni o omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di SOLIDARIETA';
- azioni o omissioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- azioni o omissioni suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti di cui al D.lgs.231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario relativo ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e ad eventuali sanzioni applicate e attinenti al Modello, nonché degli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

5.4.1. Informazioni richieste nelle parti speciali

Oltre a quanto sopra previsto, relativamente alle segnalazioni, si specifica che le varie funzioni aziendali, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenute a fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella Parte Speciale del Modello.

L'elenco delle informazioni e le segnalazioni da far pervenire all'OdV sono descritti in modo puntuale in ciascuno dei protocolli comportamentali che costituiscono presidio 231.

Le informazioni e/o le segnalazioni richiamate nei Protocolli devono essere inoltrate all'indirizzo di posta elettronica certificata odv.solidarieta@legalmail.it.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio in conformità alle disposizioni contenute nella normativa sulla Privacy.

Si sottolinea che i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono sottoposti all'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte, nonché sulle informazioni societarie di cui vengano a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

Ad integrazione di quanto sopra, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e Soci, Soci Lavoratori e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati; Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati con le modalità e nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- i Dipendenti, i Soci/Soci Lavoratori avranno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1 lett. b), c) e d) commesse dai Dipendenti e Soci/Soci Lavoratori che a loro rispondono gerarchicamente;

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

- se un Dipendente desidera segnalare qualsiasi anomalia o violazione del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore, nonché l'OdV; se l'anomalia o la violazione riguarda proprio il suo diretto superiore, si dovrà rivolgere direttamente al Legale Rappresentante o a funzione appositamente delegata dal Legale Rappresentante, nonché all'OdV.
- I Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente a un membro dell'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'OdV personalmente o per iscritto in forma non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato 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, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV 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 SOLIDARIETA', i suoi Dipendenti o Soci o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, dai Soci o dagli Organi Sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali 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 ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti o Soci) 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.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso al data base è consentito ai membri degli Organi Societari, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione dell'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di Legge vigenti.

6. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e Soci

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SOLIDARIETA' garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con la Presidenza e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Presidente a tutti i Dipendenti e Soci in forza al momento dell'adozione stessa. I suddetti soggetti lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Copia del Modello deve essere lasciata in libera consultazione all'interno dei locali della Cooperativa.

- 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 funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, SOLIDARIETA' ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione: comunicazione scritta iniziale sia come circolare semplice, circolare controfirmata, affissione in luogo accessibile a tutti, riunioni specifiche, corsi in aula.

6.2 Informazione a soggetti terzi (Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner)

I soggetti terzi devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di SOLIDARIETA' che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

A costoro viene consegnata copia della Parte Generale del presente Modello, nonché una nota informativa - da allegare al contratto - contenente l'indicazione dei principi e regole comportamentali del Codice Etico.

I suddetti soggetti, al momento della consegna della suddetta documentazione, la sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partners.

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

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

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

7.2 Misure nei confronti di Dipendenti e Soci

7.2.1 Violazioni del Modello

Le misure da adottare nei confronti dei dipendenti e dei Soci sono dettagliate e indicate nel **Codice Disciplinare** allegato al presente documento.

Fermi restando gli obblighi per l'Azienda nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV 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 o alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.
- E) sottoporre ad atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, chiunque segnali all'OdV la violazione o la sospetta violazione di una o più regole del presente Modello; ciò in particolare laddove l'atto di ritorsione o discriminatorio sia posto in essere, direttamente o indirettamente, a causa della segnalazione stessa;
- F) violazione delle misure poste a tutela del soggetto che procede a segnalare all'OdV;
- G) segnalazione, con dolo o colpa grave, all'OdV di fatti o comportamenti che si rivelano infondati a seguito delle opportune verifiche e riscontri.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente e del Socio, 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 o ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 o a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Presidente del C.d.A., rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Soci Lavoratori, Soci e 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) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e dal Regolamento Interno approvato.

SOLIDARIETA' ha adottato un Regolamento Interno\Codice Disciplinare, al quale si rimanda.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al C.d.A.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei membri del C.d.A., l'OdV informa il Collegio Sindacale, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Cooperativa Solidarietà	MODELLO ORGANIZZATIVO 231 PARTE GENERALE	REV 2
		DEL 23/07/2021

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Presidente, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti di un soggetto terzo (Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e Partner)

Ogni violazione da parte dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per SOLIDARIETA' è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1). Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso, l'OdV periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente 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 da SOLIDARIETA' in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

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

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Presidente e al C.d.A. e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

Modifiche approvate in C.d.A. del 23/07/2021

Il Legale Rappresentante
(Rustici Francesco)

