



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI SOLIDARIETÀ E SERVIZI COOPERATIVA SOCIALE

Sommario

1.	PREMESSA	3
1.1	L'aggiornamento del Modello organizzativo	3
1.2	Definizioni	3
1.3	La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001.....	5
2.	ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
2.1	Premessa.....	18
2.2	Finalità del Modello	18
2.3	Individuazione delle attività a rischio: metodologia di lavoro.....	18
2.4	Struttura del Modello	19
2.5	Destinatari.....	21
3.	ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI SOLIDARIETÀ E SERVIZI	21
3.1	Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Solidarietà e Servizi	21
3.2	Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	22
3.3	Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
3.4	Reporting dell'Organismo di Vigilanza	27
3.5	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	28
3.5.1	Obblighi informativi nei confronti dell'OdV.....	28
3.5.2	<i>Whistleblower protection</i> (protezione dei segnalatori).....	29
3.6	Il sistema disciplinare.....	31
3.6.1	Funzione del sistema disciplinare	31
3.6.2	Sanzioni applicabili ai Dipendenti	32
3.6.3	Sanzioni applicabili ai dirigenti	33
3.6.4	Sanzioni applicabili ai Soci lavoratori.....	33
3.6.5	Sanzioni applicabili nei rapporti con Collaboratori e Partner.....	33
3.6.6	Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Gestione	34
3.7	Aggiornamento del Modello organizzativo.....	34
3.8	Informazione e formazione del personale.....	34
3.8.1	Informazione rivolta al personale.....	34
3.8.2	Formazione del personale	35

1. PREMESSA

1.1 L'aggiornamento del Modello organizzativo

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di corporate governance Solidarietà e Servizi Cooperativa Sociale – a seguito della recente cessione del ramo d'azienda dedicato ai servizi in favore dei minori di età in ambito scolastico nonché dell'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti ad ulteriori nuove fattispecie di reato (vd. § 1.3.) - ha ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del proprio modello di organizzazione e di gestione ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i., la cui precedente versione era stata adottata dal Consiglio di Gestione in data 18/12/2015.

L'aggiornamento del Modello è stato, in particolare, operato alla luce delle ultime modifiche ed integrazioni apportate dal legislatore al D.lgs. n. 231/2001 con la Legge n. 157/2019 che ha introdotto i reati tributari nel catalogo dei reati 231 e il D.lgs. n. 75/2020 di attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF)¹. L'aggiornamento del Modello si ispira, naturalmente, ai principi e ai precetti contenuti nel "Codice Etico".

Il presente Modello rappresenta, dunque, la versione aggiornata a seguito delle sopra accennate modifiche organizzative e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato nel cd. catalogo dei reati 231, adottata con delibera del Consiglio di Gestione in data 12/03/2021, in seduta congiunta con il Consiglio di Sorveglianza.

1.2 Definizioni

Per esigenze di chiarezza e sinteticità si riportano, qui di seguito, i termini e le definizioni che si riferiscono a tutte le parti del Modello organizzativo e che, in aggiunta ad altri eventuali termini definiti nella parte speciale, hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in vigore e applicati dalla Società.

Clients: i clienti di Solidarietà e Servizi che non rientrano nella definizione di Partner.

¹ Nella Gazzetta Ufficiale n. 177 del 15 luglio 2020 è stato pubblicato il D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 avente ad oggetto l'attuazione della cd. direttiva PIF (direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale). Tale decreto attuativo ha avuto un notevole impatto sul diritto penale d'impresa, soprattutto con riferimento alle fattispecie dei reati tributari e dei reati contro la pubblica amministrazione ed ha apportato importanti modifiche nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001, estendendo il catalogo dei reati presupposto ed inasprendo il quadro sanzionatorio ivi previsto. Nello specifico:

- viene introdotto il comma 1-bis all'art. 25-*quinquiesdecies*, con la previsione di un aumento della sanzione pecuniaria in tutte le ipotesi in cui i previsti reati tributari presupposti siano commessi "nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro";
- viene aggiunto l'art. 25-*sexiesdecies* (Contrabbando) tra i reati presupposto, prevedendo per l'ente una sanzione pecuniaria fino a 200 quote e l'applicazione delle misure interdittive del divieto di contrarre con la PA e dell'esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- infine, vengono riformati gli artt. 24 e 25, in materia di reati contro la P.A., con la modifica della rubrica e il riferimento all'Unione Europea, l'inserimento tra i reati presupposto della Frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. e delle frodi nel settore agricolo (ex art. 2 legge 898/1986), del peculato (art. 314 c.p.) e dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Codice Etico: il codice etico adottato da Solidarietà e Servizi.

Collaboratori: i soggetti che hanno rapporti di collaborazione professionale con Solidarietà e Servizi e operano all'interno della struttura aziendale, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, collaboratori a progetto, stagisti, tirocinanti, prestatori di lavoro occasionale, nonché coloro che operano in nome e/o per conto di Solidarietà e Servizi in forza di un rapporto di consulenza.

Destinatari: i componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, i Dipendenti e i Collaboratori, i Soci e i Partner di Solidarietà e Servizi.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Solidarietà e Servizi, ivi compresi i dirigenti. Sono, in particolare, equiparati ai dipendenti ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente modello, i soci lavoratori e i soci volontari nel compimento delle prestazioni, occasionalmente o continuativamente, offerte alla Società.

D.lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Esponenti Aziendali: i componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, i Dipendenti e Collaboratori di Solidarietà e Servizi.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi a Solidarietà e Servizi che non rientrano nella definizione di Partner.

Incaricati di un pubblico servizio: i soggetti che, ai sensi dell'art. 358 cod. pen., "*(...) a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*".

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.

Organi Sociali: il Consiglio di Gestione, il Consiglio di Sorveglianza e i loro componenti.

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

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli Incaricati di un pubblico servizio.

Parte Speciale: l'insieme dei principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Solidarietà e Servizi, sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.

Partner: i soggetti con cui Solidarietà e Servizi addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata e volta al raggiungimento di scopi comuni (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un'associazione temporanea d'impresa, una joint venture, etc.), ove destinati a cooperare con Solidarietà e Servizi nell'ambito dei Processi Sensibili.

Processi Sensibili: insieme di attività di Solidarietà e Servizi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Pubblici Ufficiali: i soggetti che, ai sensi dell'art. 357 cod. pen., "*esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa*".

disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

Reato: la fattispecie di reato alla quale si applica la disciplina prevista dal Decreto.

Responsabile di Funzione/Area: i responsabili di funzione (Qualità, Sicurezza, Comunicazione, Risorse Umane, Amministrazione Finanza e Controllo, ICT, Servizi Generali, Trasporti, Commerciale, Innovazione) e i responsabili delle aree operative.

Società o Solidarietà e Servizi: Solidarietà e Servizi Cooperativa Sociale, con sede legale in Busto Arsizio (C.F. e P. IVA 00782980122), Via Isonzo n. 2.

Socio: le persone fisiche e le persone giuridiche appartenenti alle categorie previste dall’art. 8 dello statuto sociale.

Whistleblower: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente Modello, del Codice Etico o della legge.

1.3 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, etc.) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal D.lgs. 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria della Comunità europea del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, l'apparato sanzionatorio del Decreto prevede:

- **sanzioni pecuniarie:** si applicano sempre, ogniqualvolta venga commesso un reato per il quale è prevista la responsabilità dell'ente (art. 10, comma 1)²;
- **sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto nei casi espressamente previsti nel Decreto; possono essere temporanee o, nei casi più gravi, definitive (ne è, altresì, prevista l'applicazione anche in fase cautelare) e possono consistere:
 - nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrattare con la P.A.;
 - nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta dal giudice quando viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18);
- **confisca:** confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero anche come "confisca per equivalente" di denaro, beni o altre utilità riferibili all'ente, di valore equivalente, allorché non sia possibile procedere direttamente sul prezzo o il profitto del reato (art. 19).

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende, peraltro, anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del Modello, la necessità di considerare anche eventuali operazioni che Solidarietà e Servizi si trovi a compiere all'estero.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, unitamente alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"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"*

² La sanzione pecuniaria viene applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549.

nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);

- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti sottoposti).*

I soggetti richiamati dalla norma in esame sono, dunque, coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell’ente o di sue articolazioni. Il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”, piuttosto che “nominalistica”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l’equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”. Si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione ai fini della predisposizione del Modello che deve rivelarsi, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella Parte Speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni comportamento potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Solidarietà e Servizi sia monitorato, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati di cui al Decreto.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale*”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “*(...) la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l’importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell’ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ne consegue, dunque, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le attività svolte da Solidarietà e Servizi, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte dell’organismo di vigilanza o del controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente Modello si occupa nella Parte Speciale.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo *soggettivo*, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo si identifica con l’individuazione di una *colpa dell’organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza sono individuate nella Parte Speciale.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Solidarietà e Servizi, al fine di valutare quali di esse esponano l’ente alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto, è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa. Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25) o contro il patrimonio

della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/2001. Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa degli enti è prevista per la commissione dei seguenti reati:

1) reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto):

- peculato (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322-*bis* c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319-*ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (319-*quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis*);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- frode in danno al fondo europeo agricolo e lo sviluppo rurale (art. 2, legge n. 898/86).

2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/90);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.c.).

4) Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25-ter dispone, altresì, la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto previsto dall'art. 2623 c.c. - alle lettere d) ed e) – nonché il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione previsto dall'art. 2624 c.c. - alle lettere f) e g) - oggi rispettivamente abrogati dall'art. 34, comma 2, legge 28 dicembre 2005, n. 262, e dall'art. 37, comma 34, D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39³. Poiché le leggi sopra richiamate non sono intervenute sul testo dell'art. 25-ter del D.lgs. n. 231/2001, e non hanno quindi sostituito espressamente il richiamo agli artt. 2623 c.c. e 2624 c.c., si deve ritenere che i reati in questione non configurino più reato presupposto al fine della responsabilità amministrativa degli enti.

5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater* 1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.

6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto):

³ In particolare, il D.lgs. n. 39/2010, che ha riordinato la disciplina della revisione legale dei conti, ha abrogato l'art. 2624 cod. civ., sostituendolo con la nuova fattispecie prevista dall'art. 27 del D.lgs. n. 39/2010 stesso. Il reato consiste in false attestazioni od occultamento di informazioni, da parte dei responsabili della revisione, circa la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società sottoposta a revisione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni. Soggetti attivi sono in primis i responsabili della società di revisione (reato proprio). Peraltro, l'art. 27 prevede ora espressamente la punibilità di chi dà o promette il denaro o l'utilità e dei direttori generali, dei componenti l'organo amministrativo o dell'organo di controllo degli enti di interesse pubblico, che abbiano concorso a commettere il fatto.

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).
- 7) Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del Decreto):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.);
 - atti sessuali con minorenne (art. 609-*quater* c.p.);
 - corruzione di minorenne (art. 609-*quinqüies* c.p.);
 - violenza sessuale di gruppo (art. 609-*octies* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).
- 8) Reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto):
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
 - manipolazione del mercato (art. 185 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).
- 9) Reati “transnazionali” (art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146).
- L’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell’art. 3 della medesima legge, per i delitti di:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - traffico di migranti (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

- 10) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto):
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto):
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).
- 12) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto):
- documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqüies* c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
 - installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.);
 - disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 c. 11 Legge 18 novembre 2019, n. 133 (Legge di conversione del cd. "Decreto Cybersecurity").
- 13) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto):
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- 14) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto):
- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni, etc.) (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941).
- 15) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto):
- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- 16) Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto):
- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso anche straniera di cui agli artt. 416 e 416-bis c.p. finalizzata alla commissione dei delitti di cui al libro II, titolo VI-bis, c.p. ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale (art. 452-octies c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose in violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13 dell'art. 137, D.lgs. 152/2006;
 - apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure effettuazione o mantenimento di detti scarichi una volta che sia stata sospesa o revocata l'autorizzazione in violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11 dell'art. 137, D.lgs. 152/2006;
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. 152/2006);

- bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. 152/2006);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.lgs. 152/2006);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. 152/2006);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. 152/2006);
 - sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, D.lgs. 152/2006);
 - sanzioni (art. 279, D.lgs. 152/2006);
 - importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2 e 6 legge n. 150/1992);
 - falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-bis, legge n. 150/1992);
 - cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, legge n. 549/1993);
 - inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. 202/2007);
 - inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. 202/2007).
- 17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*):
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
- 18) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*):
- propaganda, istigazione o incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli artt. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232 (art. 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975 n. 654).
- 19) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*):
- frode in competizioni sportive (art. 1, legge 13 dicembre 1989, n. 401);
 - esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, legge 13 dicembre 1989, n. 401).
- 20) Reati tributari (art. 25-*quinesdecies*):
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti come previsto dall'art. 2, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, come previsto dall'art. 3, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
 - dichiarazione infedele, come previsto dall'art. 4, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;

- omessa dichiarazione, come previsto dall'art. 5, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'art. 10, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- indebita compensazione, come previsto dall'art. 10-quater, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'art. 11, D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;
- dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione commessi nell'ambito transfrontaliero.

21) Reati di Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*):

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- contrabbando per indebitato uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

1.4. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001 il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti dal Decreto.

Da tali norme del Decreto emerge una differenza di disciplina e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede, infatti, che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora provi che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Tuttavia, la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Gestione - non pare misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che lo stesso deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto “... possono essere adottati [...] sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

In ogni caso, va sottolineato che Confcooperative (associazione di categoria di riferimento, cui Solidarietà e Servizi è associata), in attuazione del sopra richiamato disposto normativo, ha predisposto delle Linee Guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa.

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI SOLIDARIETÀ E SERVIZI

2. ADOZIONE DEL MODELLO

2.1 Premessa

Solidarietà e Servizi è una società cooperativa con sede in Busto Arsizio (Va), Via Isonzo n. 2 che, attraverso il lavoro svolto da Dipendenti e Collaboratori, Soci e non, progetta, organizza, gestisce ed eroga direttamente ai singoli utenti - ovvero indirettamente attraverso enti pubblici e privati in esecuzione di appalti e di altre tipologie di convenzioni anche atipiche - servizi diurni e residenziali per persone disabili e fragili, servizi volti a favorire l'occupazione di persone disabili o fragili, servizi di assistenza domiciliare, oltre che servizi di segretariato sociale e di supporto a persone in situazioni di fragilità.

La Società è amministrata da un Consiglio di Gestione, mentre al Consiglio di Sorveglianza competono tutte le attribuzioni, funzioni e competenze riservategli dall'art. 2409-terdecies cod. civ., compresa la delibera in ordine alle operazioni strategiche e ai piani industriali e finanziari della Società predisposti dal consiglio di gestione.

2.2 Finalità del Modello

La scelta di Solidarietà e Servizi di provvedere all'aggiornamento del presente Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa sociale della Società, che si esplica in interventi e iniziative volte a sensibilizzare il più possibile i Destinatari circa una gestione trasparente e corretta della Società, il tutto nel rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

In questo quadro, Solidarietà e Servizi vuole perseguire, attraverso l'aggiornamento del presente Modello, l'obiettivo di rendere l'insieme già esistente di regole e controlli, conforme anche alla finalità di prevenzione dei reati individuati dal Decreto. La Società intende, inoltre, ribadire l'assoluta condanna di ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la Società si ispira.

In tale prospettiva, l'aggiornamento del Modello persegue l'importante obiettivo di informare i Destinatari delle gravose sanzioni applicabili alla Società nel caso di violazione delle disposizioni sopra riportate, garantendo altresì la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, il tutto mediante il continuo controllo dei Processi Sensibili nonché la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

2.3 Individuazione delle attività a rischio: metodologia di lavoro

Si è provveduto ad aggiornare il Modello tenendo conto delle specifiche attività svolte oggi dalla Società, individuando le aree di rischio proprie di Solidarietà e Servizi, il tutto al fine di verificare in quale area/settore sia possibile o, quanto meno, maggiormente probabile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

A tale scopo, la predisposizione del Modello si è sviluppata attraverso una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi ed improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria.

Il primo passaggio ha interessato l'analisi del rischio presente in Società e tale analisi è stata realizzata attraverso:

- a. la raccolta e l'esame della documentazione organizzativa di Solidarietà e Servizi;

- b. il confronto con i Responsabili di Funzione/Area mediante le quali la Società esercita la propria attività nonché con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Tali operazioni hanno permesso, in particolare, di:

- identificare le fattispecie di reato pertinenti rispetto alle attività e alle relazioni che caratterizzano Solidarietà e Servizi;
- mappare le attività e i processi sensibili rilevanti per tutte le fattispecie considerate pertinenti;
- individuare le particolari funzioni e i ruoli aziendali coinvolti in tali attività e processi;
- valutare, per ciascuna delle fattispecie pertinenti, il livello di rischio specifico all'interno dell'organizzazione aziendale.

Sulla base di questi risultati, è stato possibile procedere, anche in virtù di un fondamentale confronto con i Responsabili di Funzione/Area:

- all'analisi dei presidi e dei sistemi di controllo già esistenti in Solidarietà e Servizi, funzionali a prevenire la possibile commissione di reati previsti all'interno del Decreto;
- all'evidenziazione dei limiti e delle criticità presenti nell'organizzazione aziendale.

La predetta attività ha permesso di individuare le aree di rischio proprie di Solidarietà e Servizi nonché i principi generali di comportamento e principi procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.

Tali principi potranno trovare attuazione in specifiche procedure aziendali e protocolli di prevenzione adottati dalla Società.

La definizione delle aree di rischio e i relativi principi generali e specifici si completano e si integrano con le regole previste dal Codice Etico, che rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che Solidarietà e Servizi riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i Dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Società.

2.4 Struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto ritenute, anche solo in via ipotetica, di possibile attuazione.

La Parte Speciale trova, dunque, applicazione per le tipologie specifiche di reati previste dal Decreto, in particolare per i reati realizzabili nei confronti della P.A., per i cd. reati societari, per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, per i reati realizzabili con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, per i reati informatici, per i reati in violazione della normativa sul diritto d'autore, per i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, per i reati ambientali, per i reati contro la personalità individuale nonché per i reati tributari (rispettivamente, Parte Speciale "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I" e "L").

Solidarietà e Servizi, a seguito dell'attività di rilevazione dei Processi Sensibili, non ha invece ritenuto necessario contemplare nella Parte Speciale le ulteriori fattispecie di reato richiamate al precedente paragrafo 1.3. Al riguardo è opportuno sottolineare, infatti, che, dopo attenta

analisi della realtà aziendale e della documentazione in essa presente, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei predetti reati in quanto i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose. Alcune fattispecie di reato, peraltro, non sono nemmeno ipotizzabili rispetto alla realtà aziendale.

Ferma restando la natura privatistica di Solidarietà e Servizi, nella convinzione, già sopra espressa, che l'adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria ai sensi del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società a tenere condotte conformi alla normativa vigente, nonché in un'ottica di perseguimento delle *best practice* nello svolgimento dell'attività aziendale, Solidarietà e Servizi ha inteso porre particolare attenzione alle ipotesi di reato di natura corruttiva, sia verso la P.A. che verso soggetti privati.

È, naturalmente, demandata al Consiglio di Gestione di Solidarietà e Servizi la possibilità di aggiornare il Modello con eventuali integrazioni della Parte Speciale anche in relazione ad altre tipologie di reato che, per effetto di successive normative, sono state inserite o, comunque, collegate all'ambito di applicazione del Decreto. A tal fine il Consiglio di Gestione è coadiuvato dall'OdV, che - tra i propri compiti (cfr. par. 3.2) - annovera quello di curare l'attuazione del Modello e di assicurarne il costante aggiornamento in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Costituiscono parte integrante del Modello, oltre al Codice Etico, i seguenti sistemi di gestione oggetto di certificazione:

- Sistema di gestione della Qualità certificato (norma UNI EN ISO 9001:2015) relativamente a tutti i servizi socio assistenziali ed ai reparti produttivi;
- Sistema di gestione Ambientale certificato (norma UNI EN ISO 14001:2015) relativamente ai servizi di sede e ai servizi svolti nei Centri Diurni per Disabili di Capiago Intimiano e Cermenate.

Inoltre, la Società si è dotata, per la gestione dei processi aziendali, di un insieme di procedure emesse dalle funzioni competenti nonché di istruzioni operative di dettaglio, volte a regolamentare lo svolgimento delle proprie attività, nel rispetto dei principi indicati dalla normativa (generale / di settore) e dalla regolamentazione applicabile.

Solidarietà e Servizi opera avvalendosi di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche:

- adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività;
- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- chiara definizione delle responsabilità, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che dà impulso al processo, quello che eventualmente lo esegue e/o lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, esecuzione, registrazione, verifica dell'operazione);
- oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'esecuzione delle scelte;

- previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, etc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

Le procedure e le norme aziendali sono strutturate in un sistema di gestione che garantisce univocità e tracciabilità dei documenti messi a disposizione del personale.

Oltre alle procedure organizzative sopra menzionate assumono rilevanza ai fini del Modello i protocolli specifici di prevenzione declinati, per le attività sensibili identificate, nelle specifiche Sezioni della Parte Speciale del Modello.

21

2.5 Destinatari

Come anticipato, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Solidarietà e Servizi che si trovi a svolgere le attività identificate quali a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della Società e dai lavoratori della Società, opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo.

Al fine di garantire una efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai Collaboratori ed ai Partner, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, etc.) sia alle società che prestino la propria collaborazione a Solidarietà e Servizi per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

3. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI SOLIDARIETÀ E SERVIZI

3.1 Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Solidarietà e Servizi

In data 1° dicembre 2014 la cooperativa "Solidarietà e Servizi", costituita nel 1979, ha incorporato le cooperative sociali "City Service", costituita nel 1987 e "Solidarietà e Lavoro" costituita nel 1995 - entrambe di Busto Arsizio - e la cooperativa sociale a responsabilità limitata "San Giuseppe" di Castano Primo costituita nel 2006, portando così a termine il progetto di fusione approvato dalle quattro società in data 17 giugno 2014. Con efficacia 1° gennaio 2021 la Società ha dismesso il proprio ramo d'azienda dedicato ai servizi in favore dei minori di età in ambito scolastico, modificando così nuovamente il proprio assetto organizzativo.

La Società, a seguito della fusione, adotta un sistema di amministrazione e controllo dualistico composto dal Consiglio di Gestione e dal Consiglio di Sorveglianza.

La Società è amministrata da un Consiglio di Gestione pluripersonale collegiale investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Secondo quanto previsto dall'art. 35 dello statuto sociale, la rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Gestione, in via vicaria al Vice Presidente nonché ai consiglieri delegati con firma libera secondo quanto stabilito nella deliberazione di nomina.

Il sistema di controllo è attribuito al Consiglio di Sorveglianza pluripersonale collegiale i cui membri sono nominati dall'Assemblea della Società.

Infine, per il rispetto delle normative tecniche di settore, la società è dotata di certificazione da parte di ente esterno (ISO 9001 – Quality Austria).

Al Presidente del Consiglio di Gestione riportano sia le funzioni di staff (Comunicazione, Qualità, Sicurezza) che le aree operative, ovvero:

- Area autismo, diurni e residenziali per disabili;
- Area inserimento lavorativo e autonomie;
- Area servizi sociali e presa in carico;
- Area servizi in appalto per disabili.

Al Presidente del Consiglio di Sorveglianza riporta la funzione Audit, Compliance, DPO.

La Cooperativa ha altresì esternalizzato, tramite apposito contratto di service, le seguenti funzioni:

- Amministrazione, Finanza e Controllo
- Payroll
- Servizi Generali

Il sistema di deleghe e procure di cui si è dotato la Società ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso.

3.2 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001 prevede, quale elemento di fondamentale importanza, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In relazione all'identificazione dell'OdV e all'esigenza di attuare efficacemente il Modello, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza di tipo collegiale.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza prevede tre membri, di cui almeno due esterni (soggetti non legati da rapporto di lavoro dipendente con la Società, ovvero con la società controllante o con le società controllate), scelti tra esperti dotati di comprovate competenze ed esperienze idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo demandati allo stesso organismo.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, è di competenza del Consiglio di Gestione, previa consultazione del Consiglio di Sorveglianza. Il Consiglio di Gestione procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle linee guida di Confcooperative e comunque garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico (al Consiglio di Gestione e, per esso, al suo Presidente, nonché al Consiglio di Sorveglianza e, per esso, al suo Presidente).

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'OdV, in modo da assicurare ad esso un'adeguata protezione da eventuali forme di

ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – *infra* al punto c).

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e di consulenza (ad es. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal Decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi Sociali e con il vertice, il non essere mai stato imputato in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di membro dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, soggetti apicali in genere e revisori di Solidarietà e Servizi;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con Solidarietà e Servizi, tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Solidarietà e Servizi;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero alla instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – nel senso anzidetto – od esterni) rispetto al Consiglio di Gestione di Solidarietà e Servizi, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che lo stesso resti in carica per un periodo di anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina, rinnovabile per periodi di ugual durata.

Il compenso viene stabilito dal Consiglio di Gestione al momento della nomina e non è soggetto a variazione alcuna.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Gestione e previamente comunicata al Consiglio di Sorveglianza.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa di Solidarietà e Servizi, mediante apposita delibera del Consiglio di Gestione e con l'approvazione del Consiglio di Sorveglianza.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

I Responsabili di Funzione/Area hanno il compito di svolgere, in modo continuativo, verifiche sul rispetto del Modello. Tali soggetti, adeguatamente addestrati secondo un piano di formazione, sono stati individuati nelle persone che hanno la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della Società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dal Decreto. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV, il quale rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello.

Sono altresì considerati alla stregua di soggetti apicali dell'ente tutti coloro che siano titolari di procure o deleghe conferite dal Consiglio di Gestione e/o dal vertice aziendale ed ogni altra persona che operi in qualità di apicale nella Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento dei Responsabili di Funzione/Area, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono un fondamentale anello di congiunzione - operativo e informativo - tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

Ciascun Responsabile di Funzione/Area è quindi obbligato a fornire all'OdV, dietro sua richiesta, tutte le notizie utili affinché quest'ultimo possa adempiere ai propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché sull'adeguamento dello stesso.

L'OdV si è, inoltre, dotato di un regolamento interno che regola il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del Modello.

Infine, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV, quest'ultimo cura l'adozione di efficaci meccanismi di *whistleblowing protection*, provvedendo cioè ad istituire delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni Destinatario, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

3.3 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) e più precisamente:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello stesso.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- compiere verifiche sulle attività o sulle operazioni individuate nei Processi Sensibili, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili di Funzione/Area, il tutto al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- verbalizzare le comunicazioni che, almeno su base semestrale, sono ricevute dai Responsabili di Funzione/Area, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli adottati dalla Società rispetto all'esigenza di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello organizzativo tra tutti i Dipendenti, Consulenti e Partner;
- confrontarsi con il Responsabile delle Risorse Umane per la definizione di appositi programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni periodiche da inoltrarsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, volte a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le basi conoscitive circa la normativa prevista dal Decreto; valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, anche non integranti gli estremi di un reato;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare (per quanto concerne questo punto, si rinvia al paragrafo 3.6).

Qualora l'attività richieda competenze specialistiche che eccedono quelle dell'OdV, lo stesso organo potrà ricorrere a consulenti e professionisti esterni, scegliendoli tra quelli qualificati dalla Società.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è posto in capo all'OdV, che deve provvedere a proporre al CdG le eventuali modifiche ritenute necessarie e verificare che l'aggiornamento sia eseguito.

L'attività dell'OdV si traduce nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole aree operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili di Funzione/Area;
- attuare le verifiche periodiche e a campione dell'idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate dalla Società, della documentazione di supporto alle operazioni aziendali, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze individuate dalla legge, potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione da parte dei predetti manager; verificare e suggerire di aggiornare il Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dal Modello;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre un piano di miglioramento dello stesso;
- coordinare i professionisti incaricati, su eventuale impulso e delega espressa del Consiglio di Gestione, degli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni rese necessarie da (i) significative violazioni delle prescrizioni, (ii) mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale, (iii) interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento ovvero (iv) l'effettiva commissione di reati;
- segnalare al Presidente del Consiglio di Gestione le violazioni del Modello in grado di determinare una responsabilità in capo alla Società, nonché registrare e conservare le medesime accuratamente;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche apportate al Modello;
- qualora, a seguito di una modifica del Modello, si renda necessario un intervento modificativo delle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica;
- redigere verbale delle riunioni;
- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri ed in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello, in base a quanto emerso durante l'anno precedente;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili di Funzione/Area e il coordinamento con le attività dell'OdV;

- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura dei Processi Sensibili e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, il tutto secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del Modello;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nei Processi Sensibili da parte dei soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche l'aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV dispone di un budget adeguato. Detto budget viene annualmente quantificato e richiesto dall'OdV e, quindi, eventualmente approvato, ovvero rideterminato, dal Consiglio di Gestione di Solidarietà e Servizi.

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività di Solidarietà e Servizi.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare il Consiglio di Gestione.

Per adempiere ai propri compiti l'OdV si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa della Società al fine di ottenere le informazioni o i dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva.

All'OdV è inoltre riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo nonché la facoltà di poter sollecitare la verifica circa la sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibile proposizione di un'azione di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari, cui l'OdV riferisce, devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dello stesso OdV.

L'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della società.

Il *Reporting* dell'OdV si svolge attraverso due modalità:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Gestione;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza.

L'OdV elabora una relazione scritta per il Consiglio di Gestione e per il Consiglio di Sorveglianza, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, etc.) e, ogni anno, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

In presenza di gravi anomalie riscontrate nelle cd. aree sensibili, l'OdV dovrà tempestivamente inviare una nota scritta al Presidente del Consiglio di Gestione e al Presidente del Consiglio di

Sorveglianza avente ad oggetto gli accertamenti svolti e l'eventuale proposta di adeguamento del Modello.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al Modello e/o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti in Solidarietà e Servizi, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.lgs. n. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

All'OdV possono essere comunicate anche tutte le preoccupazioni riguardo la violazione di procedure che potrebbero condurre alla realizzazione, ipotetica, di un qualsivoglia reato.

I Responsabili di Funzione/Area tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali Collaboratori, devono altresì riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del Modello.

La Società, al fine di facilitare l'inoltro dei flussi informativi o di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato un'apposita casella di posta elettronica: odv.solser@solidarietaeservizi.it. L'OdV garantisce, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'OdV deve essere tempestivamente informato nel caso di:

- a) informazioni relative all'assetto organizzativo di Solidarietà e Servizi;
- b) notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che siano state irrogate in conseguenza della mancata osservanza dello stesso;
- c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d) provvedimenti provenienti da qualsiasi autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal Decreto;

- e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, autorizzazioni o altri rilevanti provvedimenti amministrativi (quali, esemplificativamente, nuovi accreditamenti e nuove concessioni);
- f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità o atipicità;
- g) informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell'Antitrust, e di ogni altra autorità di vigilanza, a cura del Responsabile di Funzione/Area sottoposta al relativo accertamento;
- h) comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie ed in ordine alle connesse adunanze del Consiglio di Gestione;
- i) comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei referenti aziendali comporta una violazione del Modello e, dunque, la relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

3.5.2 *Whistleblower protection* (protezione dei segnalatori)

L'art. 1, co. 51, della legge 190/12 ha inserito l'art. 54-bis, nell'ambito del D.lgs. 165/01, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. La legge 30 novembre 2017 n. 179 ha modificato la disciplina del whistleblowing riformando l'art 54-bis, introducendo il comma 2-bis all'art 6 del D.lgs. 231/01 ed integrando la disciplina del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al Dipendente o collaboratore di un ente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

Le segnalazioni oggetto di *whistleblowing* potranno, quindi, riguardare comportamenti, da chiunque realizzati all'interno della Società riscontrabili come violazioni dei principi e delle regole esposte nel Modello o nel Codice Etico di cui la Società si è dotata e che, in quanto tali, rappresentano un rischio per i Dipendenti, gli Organi Sociali e l'organizzazione aziendale nel suo complesso, tale da compromettere il conseguimento della *mission* aziendale.

Si ricorda che, ai sensi della normativa sul whistleblowing, la segnalazione dovrà essere fondata su elementi sufficientemente precisi, rispetto al fatto segnalato e all'autore dello stesso, da non far ritenere la segnalazione manifestamente calunniosa o infondata. Il segnalante, infatti, si assume la responsabilità disciplinare, civile e/o penale in caso di segnalazioni effettuate con dolo e/o colpa grave, senza il rispetto dei principi ispiratori della normativa sul *whistleblowing* che mira a tutelare l'integrità dell'ente.

La segnalazione deve essere indirizzata all'OdV al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata, ad eccezione del caso in cui la segnalazione riguardi proprio l'OdV e il segnalante pertanto si rivolga direttamente ad ANAC. Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, al seguente indirizzo di posta elettronica: odv.solser@solidarietaeservizi.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- b) attraverso l'apposita casella postale istituita presso la sede sociale di Solidarietà e Servizi; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

30

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di ogni segnalazione, i Destinatari devono fornire le seguenti informazioni, che confluiranno in un apposito documento redatto dall'OdV:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Ove possibile e non controindicato, il Destinatario che effettua la segnalazione deve anche fornire il proprio nominativo e le informazioni necessarie per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Segnalazione diretta. Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di *Whistleblowing* è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di *Whistleblowing* deve essere tenuto rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose al fine di proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danno a quest'ultime.

Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare un'eccessiva attenzione e/o una speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti. Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.

Inoltre, sarà sempre vietata l'erogazione di sanzioni di carattere disciplinare ovvero qualsivoglia altra misura avente effetti ritorsivi sul rapporto di lavoro del segnalante. Il Modello prevede,

infatti, espressamente l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, a qualsiasi titolo, compia atti discriminatori o ritorsivi di qualunque natura in danno del dipendente che effettua la segnalazione ovvero qualora vengano violati i doveri di riservatezza a tutela dell'identità del segnalante.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali sono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

31

3.6 Il sistema disciplinare

3.6.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, è necessario che quest'ultimo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto, l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Fermo quanto precede, costituisce illecito, ai fini del presente sistema disciplinare, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella Società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ogni violazione alle regole contenute nel presente Modello e, in particolare, quelle di seguito indicate, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione/mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti Autorità;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;
- la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- l'inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei soggetti sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;

- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle attività e dell'esito delle verifiche effettuate;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società, oltre i limiti consentiti dalla normativa pro tempore vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, pro tempore vigente, sulla stessa materia;
- l'effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha commesso la violazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al Decreto, a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Datore di Lavoro. Solo quest'ultimo ha la responsabilità della concreta applicazione dei provvedimenti disciplinari di seguito descritti, su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta oggetto del rimprovero.

Tutte le disposizioni del presente capo sono esposte in luogo idoneo, visibile ed accessibile ai Destinatari. Le medesime previsioni sono oggetto di comunicazione alle parti interessate secondo le disposizioni di legge ed a cura dell'OdV o del Responsabile Risorse Umane.

3.6.2 Sanzioni applicabili ai Dipendenti

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

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori - in conformità alle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui all'art. 42 del suddetto CCNL, ossia:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo corrispondente a 4 ore di retribuzione;

- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- e) licenziamento.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, Solidarietà e Servizi - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni del CCNL, tra cui, in particolare:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

3.6.3 Sanzioni applicabili ai dirigenti

In caso di mancato rispetto da parte dei dirigenti delle prescrizioni indicate nel Modello, la Società provvede ad applicare nei confronti degli stessi le misure più idonee in conformità a quanto stabilito dal relativo CCNL.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, Solidarietà e Servizi - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un dirigente di Solidarietà e Servizi sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

3.6.4 Sanzioni applicabili ai Soci lavoratori

In caso di mancato rispetto da parte dei Soci lavoratori delle prescrizioni indicate nel Modello, la Società provvede all'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti per i Dipendenti (cfr. § 3.6.2).

L'applicazione della sanzione del licenziamento comporterà l'automatico scioglimento del rapporto associativo.

3.6.5 Sanzioni applicabili nei rapporti con Collaboratori e Partner

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati previsti dal Decreto, sono istituite previsioni da utilizzarsi quale disciplina dei rapporti con i Collaboratori ed i Partner.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Solidarietà e Servizi e questi soggetti, devono essere inserite specifiche clausole risolutive che prevedano lo scioglimento del contratto e l'applicazione di penali qualora le controparti contrattuali adottino comportamenti contrari ai principi contenuti nel Modello. In ogni caso, resta salvo ed impregiudicato il diritto di Solidarietà e Servizi a chiedere il risarcimento del danno qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società, secondo le previsioni del Decreto.

Posto che i Clienti ed i Fornitori di Solidarietà e Servizi devono essere previamente sottoposti ad una verifica finalizzata a garantire che gli stessi agiscano nel rispetto della normativa applicabile, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere resa disponibile alle controparti contrattuali.

3.6.6 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Gestione

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Gestione, l'OdV informa il Consiglio di Sorveglianza il quale assumerà i più opportuni provvedimenti.

3.6.7 Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Sorveglianza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Sorveglianza, l'OdV informa l'intero Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le sanzioni più idonee previste dalla legge.

3.7 Aggiornamento del Modello organizzativo

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a), D.lgs. n. 231/2001, l'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'ente.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Gestione, cui prioritariamente compete il compito di darne attuazione.

Il Modello non è uno strumento statico di definizione di protocolli di prevenzione, ma è un apparato dinamico che permette la definizione di un sistema di controllo interno adeguato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto. L'attuazione del Modello si esplica attraverso il continuo aggiornamento e l'implementazione nel tempo dei protocolli di prevenzione a seguito dell'evoluzione della struttura organizzativa, del mutato contesto normativo di riferimento o dei risultati dell'attività di vigilanza.

Il Consiglio di Gestione delibera l'aggiornamento del Modello in particolare sulla base delle proposte elaborate dall'OdV.

Compete, pertanto, all'OdV il compito di proporre eventuali modifiche del Modello ritenute necessarie e di verificare che l'aggiornamento sia eseguito ad opera del Consiglio di Gestione. Tale incarico dovrà essere attuato anche mediante l'attività di collaborazione dei Responsabili di Funzione/Area.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati nel D.lgs. n. 231/2001.

3.8 Informazione e formazione del personale

3.8.1 Informazione rivolta al personale

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

A tal fine, il Modello è oggetto di una specifica attività di informazione. Inoltre, il Modello viene permanentemente messo a disposizione di tutti i Destinatari in forma cartacea o elettronica,

dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Infine, l'OdV, insieme al competente Responsabile di Funzione/Area, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro modifiche o integrazioni (cfr. § 3.8.2).

3.8.2 Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di Solidarietà e Servizi:

- ai Responsabili di Funzione/Area un momento formativo nel quale vengono (i) illustrati i contenuti della legge, (ii) approfondite le previsioni contenute nel Modello, (iii) identificate le responsabilità ed i reati rilevanti ai sensi del Decreto. I Responsabili delle singole Funzioni vengono, inoltre, messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere al personale della propria Area/Funzione;
- i Responsabili di Funzione/Area rilasceranno una dichiarazione di presa visione del Modello - conservata a cura dell'ufficio del personale - con l'impegno di conformarsi e renderne edotti i Destinatari sottoposti alla propria supervisione;
- una copia cartacea del Modello sarà custodita dal Presidente del Consiglio di Gestione, mentre la scansione dello stesso verrà archiviata in un'apposita area dedicata sulla rete locale informatica.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili di Funzione/Area per una pronta risposta.

L'OdV inserisce nel piano di formazione aziendale, coordinandosi con le competenti funzioni aziendali, la formazione di tutto il personale sull'adozione e sull'implementazione del Modello, indicando ai Destinatari, quantomeno, (i) i presidi ed i protocolli rilevanti per la mansione svolta, (ii) il sistema di *whistleblowing protection* adottato, nonché (iii) le relative sanzioni in caso di violazione.

Particolare attenzione è dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare un'apposita dichiarazione di presa visione del Modello (se non già ottenuta).