



GABBIANO
LAVORO
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Generale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

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

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
1	12/11/2011	Adozione	Consiglio di Amministrazione
2	25/03/2013	Revisione	Consiglio di Amministrazione
3	12/07/2016	Revisione	Consiglio di Amministrazione
4	21/01/2019	Revisione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA.....	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	6
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.....	6
2.2 I reati “presupposto”	7
2.3 Le sanzioni.....	7
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società.....	8
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del modello	9
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA GABBIANO LAVORO SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	10
3.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici.....	10
3.2 Struttura organizzativa.....	10
3.3 Obiettivi e finalità del modello	11
3.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento.....	11
3.5 Struttura del Modello.....	12
3.6 Processi e attività sensibili	13
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza.....	15
4.2 Nomina e durata dell’Organismo di Vigilanza	15
4.3 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza	16
4.4 Segnalazioni e flussi informativi all’Organismo di Vigilanza	17
4.5 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali.....	18
5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	19
5.1 Attività di diffusione e formazione.....	19

Termini e definizioni

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

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

Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato da Gabbiano Lavoro società cooperativa sociale (di seguito "Gabbiano Lavoro" o "Cooperativa").

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

Il modello si applica a:

- **soci;**
- **amministratori e sindaci (se presenti);**
- **dipendenti;**
- **fornitori e consulenti;**
- **chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con Gabbiano Lavoro.**

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

Gabbiano Lavoro società cooperativa sociale si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

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

Il presente modello è redatto in conformità alle linee guida di Confcooperative. Le linee guida suggeriscono:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area, settore o processo aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli;
- previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle norme del codice di condotta e delle procedure previste dal modello;
- affidamento del compito di vigilare sul Modello ad un Organismo di Vigilanza, avente i seguenti principali requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

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

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

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

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

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

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

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

I modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2 I reati “presupposto”

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La tabella sotto riporta l'elenco completo dei reati presupposto, organizzato per categoria.

Categorie reati D.Lgs 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe, Corruzione e concussione) artt. 24 e 25
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati art. 24-bis
Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia art. 24-ter
Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica) art. 25-bis
Delitti contro l'industria e il commercio art. 25-bis.1
Reati societari art. 25-ter
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali art. 25-quater
Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili art. 25-quater1
Delitti contro la personalità individuale art. 25-quinquies
Reati di abuso di mercato art. 25-sexies
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro) art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita art. 25-octies
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria art. 25-decies
Reati ambientali art. 25-undecies
Impiego manodopera irregolare art. 25-duodecies
Reati transazionali Legge 146/2006
Razzismo e xenofobia art. 25 – terdecies

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello **(Allegato_1)**.

2.3 Le sanzioni

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

In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001):**
la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):**
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.lgs. 231/2001);**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 D.lgs. 231/2001).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società

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

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

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

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

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

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

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. per i reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, il D.lgs. 231/2001 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:
 - che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;

- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della società possa essere esclusa.

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

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

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

2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del modello

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

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

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

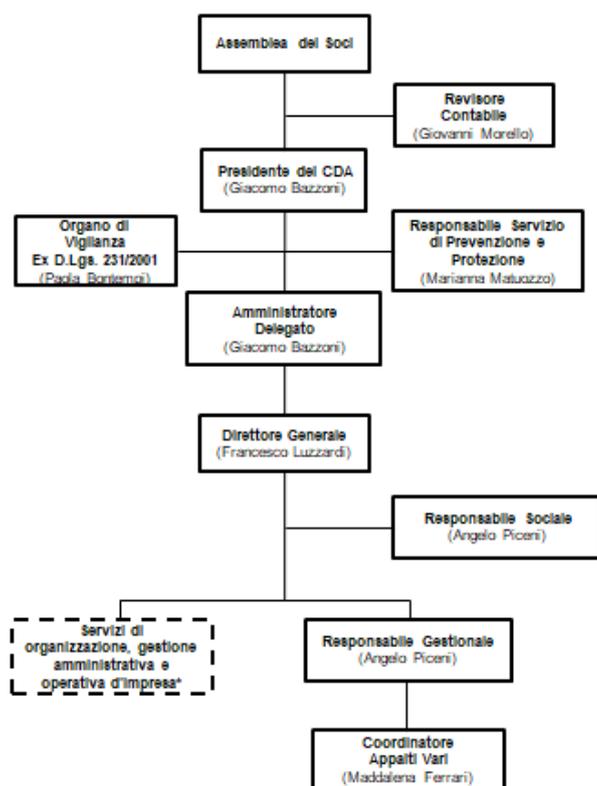
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA GABBIANO LAVORO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

3.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici

Gabbiano Lavoro è una Cooperativa di tipo " B" con sede a Pontevico. Costituitasi nel maggio del 2007 caratterizza il suo operato nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate a cui viene offerta l'opportunità di sperimentarsi ed integrarsi in contesti lavorativi disciplinati dalla L.381/91. Gabbiano Lavoro integra, nel suo operare, la logica dell'impresa con quella della solidarietà, dell'inclusione e della sostenibilità valorizzando le potenzialità delle persone che lavorano al suo interno. Nasce come esigenza di rispondere in modo adeguato, nelle modalità e nei tempi, alla domanda interna di collocamento lavorativo per le persone portatrici di fragilità afferenti ai servizi della Cooperativa Il Gabbiano creando l'opportunità di un beneficio reciproco che ben evidenzia l'orientamento mutualistico dichiarato. E' prerogativa delle finalità di Gabbiano Lavoro diffondere una cultura che superi la logica assistenzialistica e spesso residuale delle politiche sociali per una prospettiva che riconsegna a ciascuno il diritto di esercitare attivamente la propria cittadinanza. La Cooperativa attinge al proprio Statuto per orientare le proprie attività in diverse aree fra cui: ecologia ed ambiente, verde e florovivaismo, informatica, pulizia civile e industriale, lavanderia, ristorazione, manutenzione immobili, lavorazione e commercializzazione di prodotti.

3.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della società è riflessa nell'organigramma aziendale a cui si fa rimando. L'organizzazione cui si è dotata la società è di tipo gerarchico-funzionale.



* servizi affidati in outsourcing ad altra Cooperativa

3.3 Obiettivi e finalità del modello

Con l'adozione del Modello, Gabbiano Lavoro si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231/2001.

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

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

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla società, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla società, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del modello di Gabbiano Lavoro:

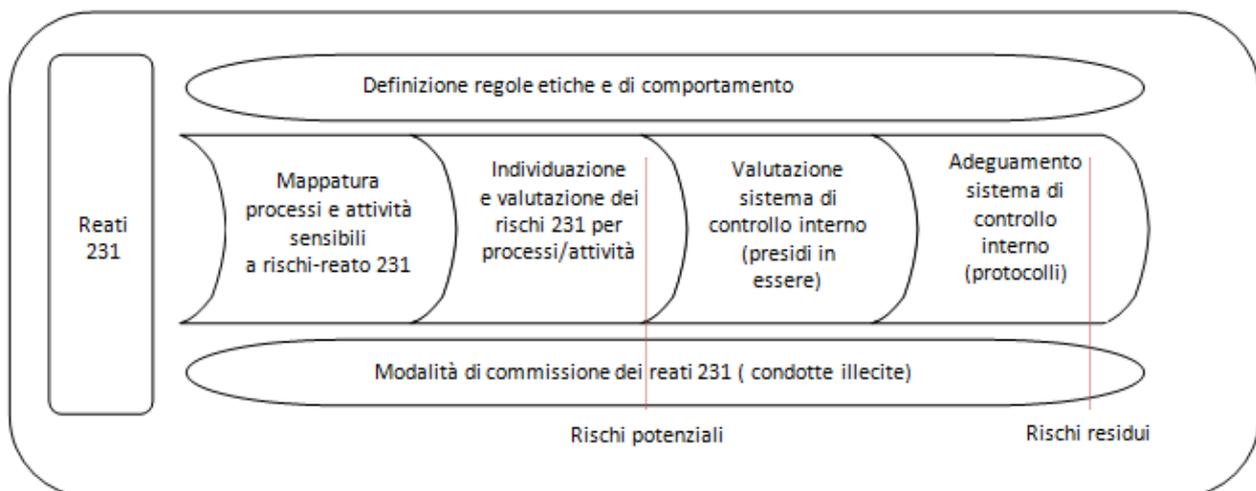


Fig.1 : processo di risk assessment o valutazione dei rischi e dei controlli

Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice Etico e di condotta della Cooperativa.

Mappatura dei processi sensibili

- esame della documentazione aziendale disponibile presso la Cooperativa (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area o funzione);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta illecita) anche alla luce della giurisprudenza e della casistica o storico della società.

Valutazione del sistema di controllo interno

- analisi del sistema di controllo interno e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui.

Adeguamento del sistema di controllo interno

- analisi dei rischi residui;
- individuazione di azioni e protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo.

I protocolli sono un sistema organico di norme diretti a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati :

- **Codice Etico;**
- **protocolli operativi;**
- **flussi informativi OdV;**
- **formazione;**
- **etc.**

3.5 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema Disciplinare** e gli **allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio operativo seguito nella costruzione del Modello;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nella **Parte Speciale** sono descritti:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati (se previsti);
- le procedure adottate nel sistema di controllo interno;
- i protocolli e le azioni eventualmente previste per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.lgs. 231/01. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per Gabbiano Lavoro.

Il **Codice Etico** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del modello (amministratori, soci, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicate le sanzioni disciplinari per soggetto destinatario (amministratori, dipendenti e terzi destinatari), nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica. Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

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

Allegato al Modello il **documento di riepilogo delle attività di risk assessment (Allegato_2)**.

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari ed in generale tutti documenti richiamati nel Modello ed allegati, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello ma necessiteranno di essere approvati dalle funzioni aziendali preposte e messi a conoscenza dell'OdV incaricato.

3.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica di Gabbiano Lavoro si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.lgs. 231/01:

Categorie incluse
[art.24] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
[art.25] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-septies] Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro).
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

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

Categorie incluse

[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

[art.25-undecies] Reati ambientali

[art.25-duodecies] Impiego manodopera irregolare

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett. b) e 7, commi 3 e 4 del D.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva.
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.
- **onorabilità:** i componenti dell'organismo di vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

4.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

L'organo amministrativo definisce le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di:

- onorabilità;
- integrità;
- rispettabilità e professionalità;
- assenza di cause di ineleggibilità.

Sono ritenute cause di ineligibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, del singolo componente dell'OdV.

Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare l'organo amministrativo della società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo e con l'approvazione, se presente, del collegio sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'organismo di vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico conferito all'OdV;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del decreto.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un **Regolamento di funzionamento** che disciplina peraltro anche la durata in carica e tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo stesso.

4.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

Verifica e vigilanza sul Modello:

- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.

Aggiornamento del Modello:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).

Informazione e formazione sul Modello:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione e formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse o collegate al Modello.

4.4 Segnalazioni e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

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

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

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

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nella Parte Speciale del Modello.

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

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy.

Gabbiano Lavoro al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni e in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd "**whistleblowing**") e in conformità con le previsioni dell'art 6 del D.Lgs 231/01, comma 2-bis, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del D.Lgs 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine ai sensi del comma 2- quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità all'Organo amministrativo.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo amministrativo e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

5.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, Gabbiano Lavoro promuove le attività di diffusione e formazione del modello per garantire l'effettiva conoscenza ai destinatari con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la Cooperativa.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed ai dipendenti della cooperativa mediante:

- riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);
- note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del Codice Etico (resi disponibili sul sito della Cooperativa).

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, ai dipendenti, la società in collaborazione con l'OdV, su base periodica pianifica ed attua adeguati interventi formativi.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di reati specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la società mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite. L'attività di formazione, come peraltro previsto dalle Linee guida Confcooperative, può essere erogata in presenza o con il supporto di piattaforme e-learning.