



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

## **Parte Generale**

*Adottato con delibera del CdA del 06/07/2012*

*Revisionato con delibera del CdA del 07/11/2022*

### INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	5
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	5
2.2 I reati “presupposto” .....	6
2.3 Le sanzioni.....	7
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società .....	7
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello .....	8
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA IL GABBIANO .....	9
3.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici.....	9
3.2 Obiettivi e finalità del Modello.....	9
3.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento .....	10
3.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello.....	11
3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello.....	11
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza.....	13
4.2 Nomina, composizione e durata dell’Organismo di Vigilanza.....	13
4.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità .....	13
4.4 Revoca dell’incarico .....	14
4.5 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza .....	14
4.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale .....	14
4.7 Segnalazioni e flussi informativi all’Organismo di Vigilanza .....	15
5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO .....	16
5.1 Attività di diffusione e formazione .....	16

### Termini e definizioni

**CCNL:** Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

**CDA:** Consiglio di Amministrazione

**Destinatari:** tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo

**D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante “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 Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01

**Fornitori:** soggetti che forniscono alla Società 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

**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 sul relativo aggiornamento

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

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

**Sistema Disciplinare:** documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

**Soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa

**Soggetti subordinati:** soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

**Stakeholder o portatori di interesse:** soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, 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 di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001

### 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 Il Gabbiano Società Cooperativa Sociale Onlus (di seguito “Il Gabbiano” o “Cooperativa”).

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Il Gabbiano 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 il Gabbiano.

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.

Il Gabbiano 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 di Confcooperative, approvate dal Ministero, tra le altre 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 delle persone giuridiche, 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. È 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.

In particolare, le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

<b>Categorie</b>
[art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art. 25 octies. 1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art.25-sexiesdecies] Contrabbando
[legge 146/2006] Reati transnazionali
[art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n.231/2001] Delitti contro il patrimonio culturale
[art. 25-duodevicies, D.Lgs. n.231/2001] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

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

### 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 IL GABBIANO**

#### **3.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici**

Il Gabbiano è una Cooperativa Sociale di tipo A, con sede a Pontevico, costituita nel 1988 per sensibilità di alcuni cittadini, fra cui l'attuale Presidente, nei confronti dei bisogni della popolazione fragile; il sostegno ai soggetti portatori di disabilità ed alle loro famiglie è l'iniziativa che inaugura l'attività della cooperativa con l'apertura nel 1992 di un Centro Sociale Educativo. Negli anni la Cooperativa, pur registrando un notevole sviluppo delle sue attività, non ha mai perso la traccia delle proprie origini decidendo di confermare la propria mission nell'attenzione alle persone in situazione di disagio o di fragilità. Il Gabbiano è oggi presente, con i suoi servizi, su 6 province Lombarde ed una Veneta, ha un catalogo con aree di intervento, che si caratterizzano, in parte, per lo sviluppo di filiere locali di servizi integrati, e altre che si sono sviluppate su scala più vasta proponendo modelli replicabili e, quindi, trasferibili anche su altrui territori. La caratterizzazione della Cooperativa Gabbiano è quella di esprimere, attraverso il suo operato, due anime: – di erogatore di servizi, attraverso il presidio degli appalti; - di ente gestore di servizi propri accreditati e collocati in immobili di proprietà o in uso pluriennale. La cooperativa non ha scopo di lucro, il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. Ispira la propria azione ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, il rapporto equilibrato con lo Stato e le istituzioni pubbliche. Realizza i propri scopi sociali attraverso la gestione di servizi socio-assistenziali, socio-sanitari, sanitari ed educativi orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di minori, disabili fisici, psichici e sensoriali, anziani, malati in fase terminale e altre categorie di soggetti che necessitano nel corso della loro vita, in modo stabile od occasionale, di interventi mirati al soddisfacimento di bisogni di assistenza, socializzazione, cura e riabilitazione. La Cooperativa esprime una marcata propensione all'innovazione, come dimostra l'importante sviluppo registrato nel corso degli ultimi dieci anni.

Le principali aree di intervento di Il Gabbiano sono:

- Servizi residenziali anziani
- Servizi domiciliari
- Servizi area salute mentale
- Servizi area disabilità
- Centro di Cure
- Servizi area infanzia
- Servizi area minori
- Inserimento lavorativo.

#### **3.2 Obiettivi e finalità del Modello**

Con l'adozione del Modello, la Cooperativa 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.

### **3.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento**

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

- identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente, come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida.
- definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: Il Gabbiano ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Gabbiano ha implementato un Sistema di Gestione Qualità conforme agli standard UNI EN ISO 9001:2015;
- progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della Società si ispira costantemente; un Modello di organizzazione e gestione (Modello), specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso, nonché l'istituzione di un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

### 3.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello

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

- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- Governance e assetti organizzativi (organigramma);
- Poteri autorizzativi e di firma e modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Mappatura delle aree a rischio e dei controlli che consiste nel processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- Procedure e protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Formazione e informazione del personale dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con la Società;
- Organismo di Vigilanza e flussi informativi;
- Segnalazioni o Whistleblowing.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- **Parte Generale** ove sono riportati gli elementi fondamentali del D.Lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali
- **Parte Speciale**, articolata in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato nella quale sono indicate le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01 e le condotte che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività, i processi/attività sensibili e relativi controlli
- **Allegati al Modello** (Risk assessment, Elenco reati, Regolamento Flussi e segnalazioni all'OdV, Codice Etico, Sistema Disciplinare).

### 3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

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

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

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del CdA a cui è attribuito anche il compito di formulare una dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza al fine del corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche/integrazioni delle procedure operative o dei documenti a carattere dinamico richiamati o allegati al Modello, verranno approvate a cura del Presidente del CdA. Tali documenti costituiscono presidi di controllo per le attività sensibili e le loro modifiche sostanziali dovranno essere comunicate anche all'OdV.

Il Modello in ogni caso deve essere riesaminato su base annuale per verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento, al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia. Al riesame partecipano i seguenti soggetti:

- Presidente del CdA
- Referente interno di progetto
- Organismo di Vigilanza.

### 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

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

- autonomia: deve essere assicurata all'Organismo di Vigilanza completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve avere la posizione 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'Organismo di Vigilanza sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- 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'Organismo di Vigilanza;
- onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

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

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello. Il numero, la qualifica, il compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e la durata dell'incarico sono decisi dal CdA.

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

#### 4.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Ciascun 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 sostituzione di uno o più componenti dell'OdV stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione - nelle more del passaggio in giudicato della sentenza - può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del componente dell'OdV interessato.

#### 4.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo e non tassativo, s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità, come sopra evidenziato;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e/o del Codice Etico adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può rinunciare in ogni momento all'incarico, fornendone motivazione al Consiglio di Amministrazione, con preavviso di almeno 30 giorni.

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

I principali compiti affidati all'Organismo di Vigilanza riguardano:

- **vigilanza sul Modello:**
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti nel Modello e rilevare eventuali scostamenti;
- **aggiornamento del Modello:**
  - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso;
- **informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
  - fornire chiarimenti relativi Modello su richiesta delle funzioni aziendali, del CdA e del Collegio Sindacale;
  - riferire periodicamente agli organi di controllo in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello.

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

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

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

### 4.7 Segnalazioni e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV - previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, che espressamente fa riferimento agli "obblighi informativi" - rappresentano uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia e sull'effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

a) *ad evento*;

b) *periodici*.

I *flussi informativi ad evento* si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I *flussi informativi periodici*, cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

I flussi informativi previsti dal Modello adottato dalla Società sono evidenziati nell'Allegato Regolamento Flussi e segnalazioni all'OdV.

Il Gabbiano 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.

### 5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

#### 5.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, il Gabbiano 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.