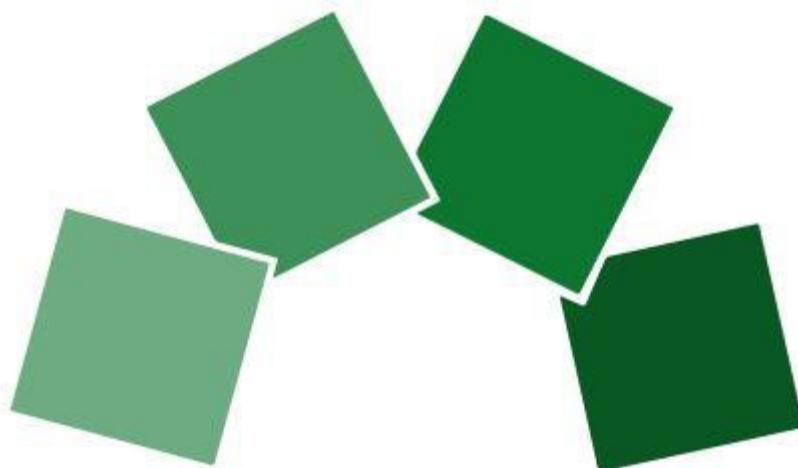


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Manuale di organizzazione, gestione e controllo

Vers. 03 del 13/12/2023



CURAERIABILITAZIONE
società cooperativa sociale onlus

INDICE

| | |
|---|----------|
| PREMESSA | 3 |
| PARTE GENERALE | 4 |
| 1. FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 4 |
| 2. GOVERNANCE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 5 | |
| 3. CONTENUTI DEL DECRETO, INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI | 6 |
| 4. APPARATO SANZIONATORIO | 10 |
| 5. APPROCCIO METODOLOGICO PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO 231 | 12 |
| 7. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO 231 | 13 |
| 8. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ | 14 |
| 9. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE | 14 |
| 10. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO | 17 |
| 11. PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI | 19 |
| 12. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI | 20 |
| 13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO | 27 |
| 14. SISTEMA SANZIONATORIO..... | 29 |

La struttura del manuale

Il presente manuale si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.

In dettaglio il manuale è così composto:

- **Presente testo:** parte descrittiva del **Manuale di organizzazione, gestione e controllo.**
- **Allegato 1** - Parte Speciale
- **Allegato 2** - Codice Etico 231
- **Allegato 3** - Protocolli e Procedure Preventive 231
- **Allegato 4** - Sistema sanzionatorio
- **Allegato 5** - Testo del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni
- **Allegato 6** - Elenco dei reati presupposto per la responsabilità ex D. Lgs. 231/2001
- **Allegato 7** - Valutazione dei rischi 231

L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati risponde all'esigenza di facilitarne un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. Documento di Valutazione dei Rischi 231).

Tali documenti, unitamente alle disposizioni adottate da Cura e Riabilitazione Cooperativa Cooperativa Onlus (per semplicità nel seguito indicata anche con il termine "Cooperativa") e ad ulteriori regole vigenti, che vengono espressamente richiamate nel presente Modello e che ne costituiscono parte integrante, realizzano le misure di prevenzione volte a contrastare i rischi di commissione dei c.d. "reati presupposto" (con il termine "Modello", pertanto, si intenderà l'insieme di tali regole, sia quelle contenute nel documento denominato "Manuale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" e sia quelle previste nei Protocolli, nelle Procedure, nei Regolamenti od in altri documenti aziendali).

PARTE GENERALE

1. FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La decisione del Consiglio di Amministrazione di CURA E RIABILITAZIONE di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs. 231/2001 ("Modello") ed un Codice Etico è stata assunta al fine di corroborare il sistema di controllo interno volto ad evitare la commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001 ("Decreto") ed è, altresì, un atto di responsabilità nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori, etc.) e della collettività.

In particolare, il Modello:

- fornisce indicazioni sui contenuti del Decreto, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle Cooperativa e degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da propri dipendenti;
- delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo di CURA E RIABILITAZIONE, volto a informare sui contenuti della legge, ad indirizzare le attività aziendali in linea con i principi enunciati nel Modello ed a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

Nel contempo, il Modello si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CURA E RIABILITAZIONE in attività "sensibili" in base al Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da CURA E RIABILITAZIONE in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Cooperativa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare il modello di organizzazione, gestione e controllo in USO;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti nello Statuto di CURA E RIABILITAZIONE, i principi di gestione e amministrazione di tale Cooperativa e la sua struttura organizzativa, e fa riferimento al complesso delle norme procedurali interne e dei sistemi di controllo in essere.

Poiché il contesto aziendale è in continua evoluzione, anche il grado di esposizione della Cooperativa alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto può variare nel tempo. Di conseguenza la ricognizione e la mappatura dei rischi saranno periodicamente monitorate ed aggiornate. Nel procedere agli aggiornamenti si terrà conto di fattori quali, ad esempio:

- l'entrata in vigore di nuove regole e normative che incidano sull'operatività della Cooperativa;

- le variazioni degli interlocutori esterni e le modifiche dell'approccio al *business* e ai mercati, delle leve di competizione e comunicazione al mercato;
- le variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo.

Il periodico aggiornamento del Modello è sollecitato dall'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo opera sulla base delle mappe dei rischi in essere, rileva la situazione effettiva (ambiente di controllo, etc.) e richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio. Su tali attività di monitoraggio e proposizione e sul loro andamento ed esito, l'Organismo di Vigilanza informa e relaziona il Consiglio d'Amministrazione almeno una volta l'anno.

Per la fase di attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente, supportati dall'Organismo di Vigilanza, saranno responsabili, per i rispettivi ambiti di competenza, dell'implementazione dei vari elementi del Modello, ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, CURA E RIABILITAZIONE intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutto il personale della Cooperativa e, in particolare, di ciascun Responsabile cui è demandata, nell'ambito della propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

2. GOVERNANCE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Al Consiglio di Amministrazione competono l'approvazione, l'aggiornamento, la modifica e l'integrazione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare ad uno o più dei consiglieri:

- i poteri necessari per apportare:
 - modifiche non sostanziali (vale a dire senza potenziali impatti sull'idoneità ed efficacia preventiva del Modello);
 - modifiche sostanziali che comportano un rafforzamento dell'efficacia del Modello, dei suoi protocolli e di ogni altra procedura aziendale che abbia una rilevanza ai fini della prevenzione dei reati 231;
- i poteri necessari per dare attuazione al piano di implementazione del Modello, ove esistente;
- i poteri necessari per dare attuazione alla formazione e alla diffusione prevista dal Modello o comunque necessaria od opportuna.

I consiglieri a cui siano stati delegati i poteri di cui sopra riferiscono tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'esercizio dei poteri stessi.

Il Consiglio di Amministrazione può identificare un suo rappresentante per i rapporti con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello e le procedure inerenti i processi sensibili ivi indicati devono essere tempestivamente modificati quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto societario e/o nell'organizzazione aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua

efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Può essere richiesto all'Organismo di Vigilanza di rendere il proprio parere non vincolante relativamente alla modifica del Modello.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di Reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarli e aggiornarli, ne propongono la modifica al Consiglio di Amministrazione. Qualora il Consiglio di Amministrazione attribuisca ad un Consigliere Delegato i poteri di modifica e attuazione del Modello di cui al primo capoverso del presente Par. 2, oppure, il Consiglio di Amministrazione individui un rappresentante del CdA per i rapporti con l'OdV, le modifiche devono essere proposte a quest'ultimo. In ogni caso deve esserne data informazione all'Organismo di Vigilanza (o al Revisore Unico o Collegio Sindacale con funzioni di OdV).

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali di comunicare gli esiti delle suddette verifiche periodiche.

3. CONTENUTI DEL DECRETO, INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti, delle Cooperative, delle associazioni e delle persone giuridiche, per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta un determinato reato nell'interesse o a vantaggio di CURA E RIABILITAZIONE, da tale reato discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa della Cooperativa.

La legge tassativamente indica i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi (i **"Reati"**).

Il Decreto è un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche (e degli altri enti anche non forniti di personalità giuridica) ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il Decreto e le sue successive integrazioni normative è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto, e non solo civilisticamente, dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno o, comunque, con loro intrattiene rapporti.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 23, 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis1, 25 ter, 25 quater, 25 quater1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies e 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies del D. Lgs.231/2001 (cosiddetti "**reati-presupposto**").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa ad altre tipologie di reato, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001 (Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002 in materia di illeciti penali e amministrativi riguardanti le Cooperative commerciali, Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 in relazione alla Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 relativa alle misure contro la tratta di persone, Legge n. 62 del 18 aprile 2005, Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio, Legge n. 146 del 16 marzo 2006 in materia di reati del crimine organizzato transnazionale, Legge n. 123 del 10 agosto 2007 in materia di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime inerenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro, Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, Legge n. 48 del 18 marzo 2008 in materia di criminalità informatica, la Legge S.733-B recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, la Legge S.1195-B Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, Legge n. 116 del 3 agosto 2009 in relazione alla Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, Decreto Legislativo n. 121 del 16 agosto 2011 sulla tutela penale dell'ambiente, Decreto Legislativo n. 109 del 16 luglio 2012 in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, Legge n. 190 del 6 novembre 2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione, Decreto Legge n. 93 del 14 agosto 2013 in materia di sicurezza e contrasto della violenza di genere, Decreto Legislativo n. 39 del 4 marzo 2014 in materia di lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, Legge n. 186 del 15 dicembre 2014 in materia di autoriciclaggio, Legge n. 68 del 22 maggio 2015 in materia di delitti contro l'ambiente, Legge n. 69 del 27 maggio 2015 in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio, Decreto Legislativo n.7 del 15 gennaio 2016 in materia di documenti informatici, Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero e sfruttamento del lavoro, Legge n. 236 dell'11 dicembre 2016 in materia di traffico di organi, Decreto Legislativo n. 38 del 15 marzo 2017 relativo alla lotta contro la corruzione nel settore privato, Legge n. 161 del 17 ottobre 2017 contenente modifiche al codice delle leggi antimafia, Legge n. 167 del 20 novembre 2017 relativa agli adempimenti derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, Legge n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, Decreto Legislativo n. 21 del 1 marzo 2018 contenente modifiche al codice penale, Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 contenente misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, Legge 3 maggio 2019 n. 39 in materia di frodi in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco e scommessa, e Legge 21 maggio 2019 n. 43 recante "Modifica all'articolo 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso", Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 contenente Disposizioni urgenti

in materia fiscale, D.L. 14 luglio 2020, n. 75 con il quale è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione), e della L. 18 novembre 2019, n. 133, in materia di sicurezza cibernetica).

Il Testo del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche è riportato nell'**Allegato 5**.

Le categorie di reato previste ad oggi dal Decreto sono:

- inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente (art. 23 del D. Lgs. 231/2001);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (disposizioni contro le immigrazioni clandestine, ecc - introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L. 25 gennaio 2006, n.29);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25 quater.1 del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (, art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del D. Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del D. Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001).
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del D. Lgs. 231/2001);

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001).

L'Allegato 6 contiene l'elenco esaustivo dei reati presupposto e delle relative sanzioni.

Il Decreto consente, tuttavia, alla Cooperativa di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto "**scudo protettivo**"), nel caso in cui esso dimostri, in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal Decreto, la sua assoluta estraneità ai fatti criminosi, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

La suddetta estraneità della Cooperativa ai fatti criminosi va comprovata dimostrando di **aver adottato ed efficacemente attuato un complesso di norme organizzative e di condotta** (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") **idonee a prevenire la commissione degli illeciti in questione.**

Il **Modello** deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo 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.

Ove il reato previsto nel Decreto sia stato commesso da *persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso* (i cosiddetti "**Soggetti apicali**"¹), l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

¹ Si pensi alla posizione dell'amministratore unico o delegato o più in generale ai componenti del relativo consiglio nonché ai cosiddetti direttori generali come considerati dall'art 2396 cc". Fonte: «Responsabilità penale di enti e persone giuridiche, Nicola D'Angelo, Maggioli 2008, pag. 95, nota 60».

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati*, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come emerge dai brevi cenni precedenti, sono previsti due diversi tipi di relazioni che "collegano" la Cooperativa nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato e l'autore del reato medesimo. L'art. 5 fa riferimento, al comma 1, ai cosiddetti soggetti in posizione apicale definiti come "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente*". Si tratta in genere di amministratori, direttori generali, responsabili preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale. Il comma 2 del medesimo articolo fa invece riferimento alle "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*".

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'azienda medesima. L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta "apicale". Diversamente, si ritiene – sulla base dell'interpretazione della lettera della norma – che nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza l'onere probatorio spetti al Pubblico Ministero.

E', pertanto, possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, che viene reso accessibile a tutti i dipendenti di CURA E RIABILITAZIONE.

Infine, in forza di quanto disciplinato dall'articolo 4 del D. Lgs. 231/2001, la Cooperativa può essere chiamata a rispondere in Italia anche di **reati commessi all'estero** qualora siano presenti i seguenti presupposti:

- 1) il reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Cooperativa, ai sensi dell'articolo 5, comma 1 del D. Lgs. 231/2001;
- 2) la Cooperativa abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 3) si verifichino i casi e le condizioni previste dagli articoli 7,8,9 e 10 del Codice Penale (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole persona fisica sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, per procedersi anche nei confronti della Cooperativa è necessario che la richiesta sia formulata anche nei confronti della Cooperativa stessa) e, anche nel rispetto del principio di legalità di cui all'articolo 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa²;
- 4) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti della Cooperativa.

4. APPARATO SANZIONATORIO

Gli **artt. 9 e ss. del D. Lgs. n. 231/2001** prevedono a carico dell'ente le seguenti tipologie di sanzioni:

² Relazione ministeriale al D. Lgs n. 231/2001

- **pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, *"Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva³. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un

³ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D. Lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001⁴.

Nei casi in cui i delitti richiamati e considerati dal D. Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

5. APPROCCIO METODOLOGICO PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO 231

Ad un gruppo di lavoro composto da personale interno e da un consulente esterno è stato affidato il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nell'analisi del contesto, nell'identificazione degli ambiti aziendali maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto e nella determinazione dell'entità dei rischi rilevanti.

In particolare, il gruppo di lavoro ha:

- approfondito i contenuti e l'interpretazione della normativa, nonché le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- effettuato una ricognizione degli ambiti aziendali dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto (cd "rischi inerenti");
- dato conto delle analisi relative ai punti di cui sopra;
- identificato i principi ed i requisiti di un sistema di controlli idoneo;
- recepito i presidi organizzativi, procedurali e amministrativi esistenti (es. organizzazione interna, assetto di poteri, deleghe e procure, prassi e procedure operative al momento adottati);
- valutato l'idoneità e la completezza (rispetto ai principi di controllo) dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi esistenti (cd "rischio residuo");
- definito i protocolli per la formazione delle decisioni dei soggetti apicali e per il controllo sull'operato dei soggetti sottoposti.

⁴ "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

Ogni successivo intervento di aggiornamento del Modello della Cooperativa viene sviluppato con le stesse modalità e seguendo le medesime fasi della redazione iniziale.

Si evidenzia, inoltre, che l'**art. 6, comma 3** del Decreto prevede che il Modello possa essere redatto in conformità a codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In questa direzione, il presente Modello è stato redatto ed aggiornato prendendo come riferimento le **Linee Guida Confcooperative**, nella loro ultima versione aggiornata.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a specifici punti delle Linee Guida di riferimento non inficia di per sé la validità del Modello adottato dell'ente. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

6. DESTINATARI DEL MODELLO

Le previsioni del Modello si applicano, senza eccezione alcuna, ai seguenti soggetti (di seguito, "**Destinatari**"):

- *Soggetti Interni* (di seguito anche il "*Personale*"): che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato, con la Cooperativa; a titolo esemplificativo, gli Organi Sociali, i dipendenti, i collaboratori (compresi i lavoratori parasubordinati), gli stagisti e i tirocinanti;
- *Soggetti Terzi* (di seguito anche i "*Terzi*") – Professionisti esterni, partner, fornitori e consulenti, Cooperativa di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con la Cooperativa, nello svolgere attività in nome e/o per conto della stessa o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Cooperativa, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D. Lgs. 231/2001 nell'interesse o nel vantaggio della Cooperativa.

7. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO 231

I comportamenti tenuti dai Destinatari devono essere conformi alle norme di comportamento previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

In particolare, CURA E RIABILITAZIONE ha predisposto un apposito Codice Etico (**Allegato 2**), che identifica specifici comportamenti sanzionabili in quanto ritenuti tali da indebolire, anche potenzialmente, il Modello.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel presente Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

8. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

La Cooperativa Sociale CURA E RIABILITAZIONE viene costituita nel 1993 con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, secondo i principi originati dalla tradizione di solidarietà e sussidiarietà della Chiesa Cattolica, attraverso la promozione e gestione di strutture e servizi a favore di persone svantaggiate, in particolare persone con disabilità.

Tale finalità è declinata nei seguenti obiettivi: 1. rispondere al bisogno di cura, riabilitazione, integrazione sociale e lavorativa di persone in situazione di disagio, in particolare psico-fisico; 2. favorire la formazione, l'occupazione e il senso di responsabilità nel lavoro; 3. promuovere una cultura della persona e comunitaria valorizzando la capacità di risposta al bisogno secondo il principio della sussidiarietà.

La Cooperativa, come da Statuto, svolge attività di progettazione ed erogazione di servizi sociosanitari, socioassistenziali, socioeducativi per persone con disabilità (maggiorenni e minorenni) in regime residenziale e semiresidenziale.

In particolare, le principali tipologie di attività Socio-Sanitarie e/o Educative svolte dalla Cooperativa attengono alla gestione di:

- Centri Diurni Disabili sociosanitari;
- Centro Diurno socioeducativo;
- Centro Diurno educativo sperimentale per minori con disabilità;
- Comunità sociosanitaria disabili;
- Comunità socioassistenziale disabili;
- Servizio di Case Management (informazione, orientamento, sostegno) per familiari di autistici;
- Servizio di assistenza domiciliare sociosanitaria ("Voucher B1") per persone con disabilità.

9. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del **Decreto** è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;

- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta;
- organo amministrativo collegiale.

In considerazione del quadro che emerge dalla analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui CURA E RIABILITAZIONE è dotata. Se ne riporta l'articolazione nei successivi paragrafi.

9.1. **Organi societari e struttura organizzativa.**

La struttura organizzativa di CURA E RIABILITAZIONE è definita in modo da assicurare alla Cooperativa l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

Il modello di Governance

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

Il sistema di corporate governance di CURA E RIABILITAZIONE è articolato come di seguito descritto.

L'**assemblea dei soci** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri tra cui Un Presidente, un Vice Presidente, un Consigliere Delegato, al quale è attribuito il ruolo di "Datore di Lavoro".

Al **Collegio Sindacale** è affidato il compito di verificare l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo, il rispetto dei principi di corretta Amministrazione e l'adeguatezza della struttura organizzativa della Cooperativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Cooperativa, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

La Cooperativa ha messo a punto un Organigramma nel quale è schematizzata la propria intera struttura organizzativa.

Nell'organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

La Cooperativa dispone, inoltre, di apposite job description che individuano con dettaglio i compiti della singola figura professionale.

La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico approvato il 1 maggio 2008, la Cooperativa si è dotata di una apposita struttura organizzativa in materia salute e sicurezza sul lavoro ("SSL") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre - e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito "RSPP");
- gli addetti al primo soccorso;
- gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL (es. i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione).

Per ulteriori dettagli si rimanda al Capitolo 3 della Parte Speciale rubricato "Reati di colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

9.2. Definizione di responsabilità, unità organizzative, poteri

Un Modello organizzativo che risponda alla finalità preventiva propria del D. Lgs. 231/01 deve prevedere una codifica **dell'organizzazione e dei ruoli aziendali** in linea con alcuni principi:

- rappresentare inequivocabilmente le relazioni gerarchiche ed esplicitare le aree/funzioni aziendali con indicazione dei relativi responsabili e addetti
- essere integrato dalla descrizione delle principali attività in capo alle diverse funzioni, comprendendo le attività sensibili dal punto di vista 231, distinguendo i ruoli di «responsabile» e di «addetto»; tali ruoli vanno codificati in apposite job description.

Più in generale le regole alle quali deve uniformarsi una corretta organizzazione aziendale in un'ottica di prevenzione dei reati sono le seguenti:

- attribuzione delle attività aziendali a soggetti che possiedono le competenze necessarie a svolgerle correttamente;
- attuare - ove possibile - la segregazione delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo (all'interno di un processo aziendale, funzioni separate - e in contrapposizione - dovrebbero decidere ed autorizzare un'operazione, effettuarla, registrarla, controllarla, pagarne o incassarne il prezzo).

La chiara attribuzione di qualsiasi attività ad una specifica persona o unità organizzativa consente di escludere il legittimo intervento da parte di soggetti diversi da quelli identificati, e di identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti.

E' necessario inoltre formalizzare la disciplina del processo decisionale relativo all'organizzazione (chi interviene nelle scelte di attribuzione di responsabilità/ mutamento dell'organigramma, come avvengono le relative comunicazioni, etc.).

CURA E RIABILITAZIONE ha costruito il proprio Organigramma aziendale e i Mansionari nel rispetto dei suddetti principi.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività. E' compito dell'Ufficio Pianificazione del Personale mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura della Cooperativa.

L'Organigramma e i Mansionari costituiscono parte integrante del presente Modello.

Inoltre, un Modello organizzativo che risponda alla finalità preventiva propria del D. Lgs. 231/01 deve ispirare **l'assetto di poteri e procure** ad alcuni principi generali di prevenzione del rischio:

- a nessun soggetto vengano dati poteri illimitati
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate
- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- delega di poteri con delimitazione secondo un confine funzionale (limitazione dei poteri per area di competenza) e orizzontale (limitazione dei poteri per livello gerarchico)
- segregazione delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo.

Sulla base delle necessità operative della Cooperativa e nel rispetto dei suddetti principi il CdA di CURA E RIABILITAZIONE ha definito un assetto di deleghe e procure, anche in relazione ad aree di rilevanza ai fini 231.

L'assetto di poteri costituisce parte integrante del presente Modello; le delibere del CdA e ogni altro documento inerente a deleghe e procure è conservato dall'Ufficio Amministrazione.

Inoltre, la Cooperativa, periodicamente, provvede a:

- aggiornare l'articolazione dei poteri a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- istituire un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- effettuare verifiche periodiche del rispetto dei poteri di firma.

10. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO

L'art. **6, comma 2, lett. a)**, del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*. L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di

controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. In questo senso, le prime fasi dell'attività volta all'adozione del presente Modello sono state finalizzate all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, mediante una preliminare analisi della struttura organizzativa di CURA E RIABILITAZIONE. L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Cooperativa hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte attraverso l'analisi della documentazione sociale e attraverso colloqui ed acquisizione di informazioni scritte da parte delle funzioni chiave, in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi e sulle attività delle singole funzioni. In via preliminare è stata, quindi, predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati. La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati prima dell'adozione del Modello è stata effettuata secondo una classificazione che prevede tre profili di rischio (basso, medio e alto) la cui concreta individuazione tiene conto congiuntamente:

- (i) del rischio astratto di reato, determinato considerando la frequenza e/o la rilevanza economica dell'attività;
- (ii) del livello di compliance, determinato considerando gli standard di controllo esistenti.

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo una classificazione che prevede, anche in questo caso, tre profili di rischio (basso, medio e alto) la cui concreta individuazione tiene conto del rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra ed il livello degli standard di controllo esistenti.

Sulla base di tale attività svolta, sono state individuate nelle seguenti attività le aree a rischio per la commissione dei reati previsti dal Decreto:

1. Organizzazione e gestione dei servizi offerti dalla Cooperativa.
2. Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per l'ottenimento/mantenimento/rinnovo di licenze, autorizzazioni, concessioni e accreditamenti.
3. Gestione e acquisizione di contributi e finanziamenti.
4. Gestione delle ispezioni.
5. Gestione dei flussi finanziari e cassa
6. Ciclo attivo e ciclo passivo (pagamenti e incassi).
7. Gestione rimborsi spese e spese di rappresentanza
8. Gestione degli approvvigionamenti (beni, servizi etc.).
9. Affidamento di consulenze.
10. Selezione, assunzione e gestione del personale.
11. Gestione omaggi, spese di rappresentanza, erogazioni liberali e donazioni.
12. Gestione contenziosi.
13. Attività di elaborazione del bilancio e adempimenti fiscali.
14. Gestione societaria.
15. Gestione del sistema informatico, PEC e firme digitali.
16. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
17. Gestione degli adempimenti ambientali;

18. Partecipazione alle gare di appalto.

11. PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI

11.1. Principi di prevenzione

Le componenti del Modello si ispirano ai principi qui elencati:

- la presenza di procedure e regolamenti che programmino le modalità operative ed esplicitino i comportamenti;
- chiara assunzione di responsabilità: qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità, in modo da poter identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti;
- segregazione ove possibile delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo;
- tracciabilità del processo e dei controlli: ogni operazione o fatto gestionale deve essere documentato, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, rilevato nei libri, controllato);
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte: effettuate sia da persone dell'organizzazione ma estranee al processo, sia da persone esterne all'organizzazione;
- rispetto del sistema di deleghe e dei poteri di firma e di autorizzazione statuiti dall'azienda, che devono essere riflessi fedelmente nelle procedure operative e verificati dal sistema dei controlli;
- utilizzo corretto e trasparente delle risorse finanziarie, che devono essere impiegate entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati (budget, piani di vendita) e documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

I principi sono stati opportunamente combinati e declinati nel sistema di controllo aziendale in considerazione della realtà in esame, al fine di renderlo efficace ed efficiente alla prevenzione dei rischi ex 231/01.

11.2. Procedure

La Cooperativa CURA E RIABILITAZIONE ha definito per ciascuno dei processi ritenuti a rischio di commissione dei reati 231, specifici Protocolli preventivi per l'attuazione delle decisioni e per il controllo dei processi stessi. Tali protocolli mirano da un lato a regolare l'agire, declinato nelle sue varie attività operative, e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

I suddetti contenuti sono stati inseriti nell'Allegato 3 e costituiscono parte integrante del presente Modello. Il Personale di CURA E RIABILITAZIONE, nell'esercizio dei compiti a loro assegnati hanno l'obbligo di rispettare quanto disciplinato dal suddetto documento.

In tale modo si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività della Cooperativa.

11.3. **Tipologie di controllo**

All'interno del Modello vengono definite tre tipologie di controllo, che si distinguono a seconda del soggetto che opera i controlli stessi:

- Controlli di 1° livello: si tratta delle operazioni di controllo svolte all'interno della funzione responsabile della corretta esecuzione dell'attività in oggetto. Fermo restando la linea guida della segregazione tra chi controlla e chi opera, in questa categoria ricadono tipicamente le verifiche effettuate dal responsabile/direttore della funzione sull'operato dei propri collaboratori.
- Controlli di 2° livello: sono i controlli svolti, all'interno dei normali processi aziendali, da funzioni distinte da quella responsabile dell'attività oggetto di controllo. Nel flusso dei processi, che descrivono una catena di fornitori-clienti interni, i controlli di secondo livello sono tipicamente gestiti dal cliente interno per verificare che il proprio fornitore abbia operato correttamente (controlli in ingresso). Su questi controlli si applica il principio sopra menzionato della "contrapposizione di funzioni".
- Controlli di 3° livello: sono controlli effettuati da funzioni, interne o esterne all'azienda, che non partecipano al processo produttivo. In questa tipologia ricadono, per esempio, le verifiche dell'Organismo di Vigilanza, gli audit degli enti preposti al rilascio di certificazioni, le verifiche del Revisore Unico o Collegio Sindacale.

Inoltre, è di fondamentale importanza che il sistema di controllo preventivo sia conosciuto da tutti i soggetti dell'organizzazione e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia). A tal fine sono state previste specifiche modalità informative/formative (vedi capitolo 10).

12. **ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI**

12.1. **Composizione e regole**

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della Cooperativa dotato di autonomia, professionalità e continuità nell'esercizio delle sue funzioni.

Ai fini di cui al punto che precede, CURA E RIABILITAZIONE istituisce un apposito organo denominato "Organismo di Vigilanza" che svolgerà le funzioni previste dall'art. 6 co. 1 lett. b) del D. Lgs. 231/01 o, in alternativa, ai sensi dell'art. 6 comma 4bis del D. Lgs. 231/01, attribuisce le suddette funzioni al Collegio Sindacale.

Qualora CURA E RIABILITAZIONE decida di non fare ricorso alla facoltà prevista dal succitato art. 6 comma 4 bis D. Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione istituisce un apposito organo monocratico o collegiale osservando le seguenti regole:

- l'Organismo di Vigilanza è composto da membri scelti in base a specifiche competenze (di minima: compliance ex D. Lgs. 231 /2001, competenze legali, controllo interno);
- il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei

- requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;
- il Consiglio di Amministrazione, in caso di nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale, indica altresì, tra i membri nominati, colui che svolgerà le funzioni di Presidente. La nomina a Presidente dell'OdV è limitata ai membri esterni;
 - qualora cessi, per qualunque motivo, l'eventuale rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato tra la Cooperativa e il soggetto nominato quale membro interno dell'OdV, tale soggetto decadrà automaticamente dalla carica di membro dell'OdV e dovrà essere tempestivamente sostituito;
 - analoghe regole dovranno essere rispettate in caso di nomina di un Organismo di Vigilanza Monocratico, il cui incarico non potrà essere conferito ad un membro interno della Cooperativa.

All'Organismo di Vigilanza o al Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'Organismo di Vigilanza si applicano le regole che seguono.

- La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso e la durata dell'incarico.
- I membri dell'OdV possono essere revocati solo per giusta causa e sono rieleggibili; l'Organismo di Vigilanza non potrà rimanere in carica nella medesima composizione per più di 6 anni consecutivi. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e il sostituto resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina.
- L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, ove non diversamente previsto.
- L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Cooperativa, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dalla legge e dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.
- Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di una somma annuale approvata e messa a disposizione dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. Nella prima riunione successiva all'utilizzo del budget, l'Organismo di Vigilanza rendiconta tale utilizzo al Consiglio di Amministrazione.
- L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di darne informazione al Consiglio di Amministrazione tempestivamente.
- I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.
- L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Cooperativa.
- All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Cooperativa.
- Le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

12.2. **Poteri e funzioni**

L'OdV o il Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Cooperativa, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione dei vari settori di intervento;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Cooperativa, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Revisore Unico o Collegio Sindacale o all'organo equivalente, alla Cooperativa di revisione;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Cooperativa ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; a tal fine la Cooperativa si propone di ottenere l'impegno contrattuale dei suddetti soggetti ad ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione le inosservanze del Modello, affinché la Cooperativa valuti l'adozione di procedure sanzionatorie e l'eliminazione delle eventuali carenze riscontrate; qualora il Consiglio di Amministrazione attribuisca ad un Consigliere Delegato i poteri di modifica e attuazione del Modello di cui al primo capoverso del precedente Par. 2, oppure, il Consiglio di Amministrazione individui un rappresentante del CdA per i rapporti con l'OdV, le inosservanze vanno sottoposte a tale Consigliere affinché valuti le iniziative nell'ambito dei propri poteri; Oltretutto a tali soggetti, l'Organismo ha facoltà di segnalare le inosservanze rilevate anche al Responsabile della funzione in cui l'inosservanza stessa è stata riscontrata.
- sottopone il modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento;
- supervisiona l'attività di formazione aziendale sulle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e sui contenuti del Modello Organizzativo adottato dall'azienda, e più in particolare vigila sull'effettività della formazione;

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal Consiglio di Amministrazione, tale Organismo o il Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'OdV stabilisce apposite regole operative e adotta un proprio Regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione.

12.3. **Linee guida per il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

Il Regolamento deve assicurare continuità ed efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza; a tal fine il regolamento dovrà prevedere:

- un numero minimo di adunanze annuali e la calendarizzazione delle attività;

- la periodicità almeno annuale della relazione al CdA sull'attività compiuta;
- le modalità di predisposizione del piano di spesa e del fondo per interventi urgenti;
- le modalità di gestione delle risorse assegnate e di elaborazione del rendiconto;
- la gestione della documentazione relativa alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e le modalità di archiviazione;
- gli accorgimenti a garanzia dell'effettiva autonomia dell'Organismo pur in presenza di componenti interni alla Cooperativa;
- le modalità di raccolta, trattamento e archiviazione delle eventuali comunicazioni, anche anonime, che segnalino circostanze rilevanti per l'attuazione del Modello o per la responsabilità amministrativa della Cooperativa.

Inoltre, il Regolamento dovrà prevedere che:

- l'Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni e i propri poteri secondo le modalità previste dal Regolamento stesso
- il Regolamento è predisposto dallo stesso Organismo di Vigilanza e da esso approvato all'unanimità e trasmesso all'organo amministrativo ed al Revisore Unico o Collegio Sindacale (se trattasi di OdV distinto dal Revisore Unico o Collegio Sindacale).

12.4. **Informativa all'Organismo di Vigilanza**

Il Personale della Cooperativa destinatario del Modello ha l'obbligo di segnalare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,
- comportamenti od eventi che possono costituire una violazione del Modello o che più in generale sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

È facoltà invece dei Soggetti Terzi destinatari del Modello (es. professionisti esterni, partner, fornitori, Cooperativa di somministrazione e, in generale, coloro che hanno rapporti con la Cooperativa) effettuare le suindicate segnalazioni.

Le segnalazioni vanno rivolte:

- al diretto superiore
- direttamente all'Organismo di Vigilanza nei seguenti casi: i) in caso di mancato esito da parte del diretto superiore; ii) qualora il dipendente non si senta libero di rivolgersi al superiore stesso, in ragione del fatto oggetto di segnalazione; iii) nei casi in cui non vi sia o non fosse identificabile un diretto superiore gerarchico;
- al Revisore Unico o Collegio Sindacale qualora la segnalazione riguardi l'intero OdV;
- al/i componente/i dell'OdV non coinvolto/i, qualora la segnalazione riguardi uno o più dei componenti dell'OdV.

Il personale aziendale destinatario del Modello ha altresì l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni o i documenti dallo stesso richiesti nell'esercizio delle sue funzioni.

I responsabili di funzione, qualora vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti reati o illeciti con impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate in forma scritta ad uno dei seguenti canali di comunicazione istituiti dalla Cooperativa, e debitamente resi noti all'interno dell'azienda, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- lettera indirizzata a: Organismo di Vigilanza presso CURA E RIABILITAZIONE, con indicazione sulla busta "COMUNICAZIONE RISERVATA E PERSONALE";
- comunicazione inviata a all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv@curaeribilitazione.org .

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, possono essere effettuate anche in forma anonima, qualora non sia sufficientemente circostanziata l'Organismo valuta se tenerne conto.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Modello, CURA E RIABILITAZIONE garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Cooperativa adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante e del segnalato anche nelle attività di gestione della segnalazione; il tutto, anche nel rispetto della normativa in materia di privacy.

Si precisa che costituisce violazione del Modello anche:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Modello;
- qualsiasi accusa, con dolo e colpa grave, rivolta ad altri dipendenti di violazione del Modello e/o condotte illecite, con la consapevolezza che tale violazione e/o condotte non sussistono;
- la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante.

Pertanto, le suddette violazioni sono sanzionate (si rinvia in tal senso all'**Allegato 4**).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati "231" (anche relativamente alle Cooperativa controllanti, controllate e collegate);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231" (anche relativamente alle Cooperativa controllanti, controllate e collegate);
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231".

12.5. Whistleblowing Policy

La legge n. 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società, dotate di Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01, di implementare un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. whistleblowing), inserendo all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 2 bis che ha disposto che il Modello Organizzativo preveda:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, a livello europeo, la Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito anche "Direttiva Whistleblowing"), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, ha imposto agli Stati membri l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei segnalanti, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali frammentate ed eterogenee, ove esistenti. Fra queste, l'obbligo, per le società con più di 50 dipendenti, di dotarsi di canali di segnalazione adeguati.

Anche al fine di adeguarsi al D. Lgs. 24/2023, recante attuazione della Direttiva UE 1937/2019, la Cooperativa ha adottato una "Whistleblowing Policy", allo scopo di definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni all'interno della propria organizzazione, in compliance con il quadro normativo delineato e nel rispetto delle norme a tutela della protezione dei dati personali (in particolare, D. Lgs. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679).

All'interno di tale procedura, alla quale si fa espresso rinvio, sono chiaramente indicati i destinatari e le funzioni aziendali coinvolte, l'oggetto delle segnalazioni, le modalità con le quali è possibile effettuare le segnalazioni, i canali di informazione interna istituiti dalla società, le modalità di accertamento della fondatezza delle segnalazioni da parte del gestore individuato dalla società, le azioni conseguenti alla segnalazione che deve porre in essere la società, le tutele apprestate in favore del segnalante e del segnalato e le relative responsabilità.

In questa sede si evidenzia che la segnalazione, effettuabile in forma scritta, orale o tramite un incontro diretto, può essere trasmessa (con specifico riferimento ai canali di segnalazione interna) tramite **Whistleblowing Channel, accessibile tramite il sito:**

<https://curaeribilitazione.segnalazioni.net/>

Le segnalazioni pervenute tramite il Whistleblowing Channel, se il Segnalante lo desidera, possono essere anonime. Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali di comunicazione istituzionali sopra indicati deve invitare il segnalante a direzionarla tempestivamente al Whistleblowing Channel, strumento che consente la tutela del segnalante e il corretto trattamento della segnalazione. In ogni caso, chi riceve la segnalazione al di fuori del Whistleblowing Channel dovrà rispettare i seguenti principi comportamentali: - garantire la riservatezza delle informazioni ricevute; - astenersi dall'intraprendere iniziative e analisi autonome.

Le procedure adottate dalla società garantiscono e tutelano coloro che hanno segnalato l'avvenuta irregolarità contro eventuali ritorsioni o discriminazioni, garantendone la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge a tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

12.6. Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza o il Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'OdV redige con periodicità almeno annuale una relazione sull'attività compiuta e la presenta al Consiglio di Amministrazione e al Revisore Unico o Collegio Sindacale (se OdV distinto dal Revisore Unico o Collegio Sindacale).

Ogniquale volta ne ravvisi la necessità, l'Organismo può comunque effettuare segnalazioni al Consiglio di Amministrazione e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo; qualora il Consiglio di Amministrazione attribuisca ad un Consigliere Delegato i poteri di modifica e attuazione del Modello di cui al primo capoverso del precedente Par. 2, oppure, il Consiglio di Amministrazione individui un rappresentante del CdA per i rapporti con l'OdV, l'OdV effettua le suddette segnalazioni a tale Consigliere, dandone notizia al Consiglio di Amministrazione nella relazione periodica immediatamente successiva (in caso di segnalazioni di inosservanze del Modello, l'OdV dovrà indicare specificamente le procedure in questione e la tipologia di inosservanza).

Oltreché ai soggetti sopra indicati, l'Organismo ha facoltà di segnalare le inosservanze rilevate anche al Responsabile della funzione in cui l'inosservanza stessa è stata riscontrata.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza o dal Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;

- le procedure disciplinari e/o le sanzioni eventualmente applicate dalla Cooperativa, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Per garantire l'efficacia del Modello, la Cooperativa si pone l'obiettivo di assicurarne la corretta conoscenza da parte di tutti i soggetti che a vario titolo partecipano ad attività cosiddette sensibili, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili stessi.

In particolare, risulta di fondamentale importanza che il sistema di controllo preventivo sia conosciuto da tutti i soggetti dell'organizzazione, in primis i soggetti apicali e le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli stessi. Si ritiene che, tenendo conto della qualifica dei soggetti di cui sopra, del livello di rischio dell'area in cui essi operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Cooperativa, i soggetti apicali, i dipendenti non apicali e i collaboratori parasubordinati debbano essere destinatari almeno delle seguenti informazioni:

- fondamenti teorici che stanno alla base della responsabilità amministrativa degli Enti;
- volontà del Consiglio di Amministrazione di CURA E RIABILITAZIONE in merito alla prevenzione dei reati e all'adozione del Modello 231;
- sintesi dei rischi rilevati e delle fattispecie di reato specifiche per gli ambiti di attività dei vari soggetti;
- procedure preventive di riferimento;
- relative norme di comportamento (Doc di riferimento: **Allegato 3** - Codice Etico);
- sanzioni in cui incorrono i vari soggetti per violazioni delle disposizioni del Modello (Doc di riferimento: **Allegato 4** - Sistema sanzionatorio).

A livello complessivo le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello in ambito interno ed esterno sono le seguenti.

- Azioni di comunicazione e formazione interne al momento dell'adozione del Modello:
 - consegna da parte della funzione Pianificazione del Personale a tutto il personale in organico di una lettera informativa (unitamente al Codice Etico ed al Sistema Sanzionatorio) per comunicare l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le motivazioni sottostanti tale scelta. Al momento della consegna della suddetta informativa viene acquisita ricevuta (mediante raccolta della firma o altre modalità elettroniche equivalenti); tali informative firmate sono archiviate da parte della funzione Pianificazione del Personale che ne cura l'aggiornamento;
 - comunicazione dell'adozione del Modello nella prima Assemblea dei Soci utile;
 - formazione: la Cooperativa si pone l'obiettivo di raggiungere con attività formative tutta la platea aziendale, con diversi gradi di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio. A tal fine adotta le seguenti iniziative:
 - formazione dei soggetti apicali da parte di professionisti esperti, ivi compresi focus di approfondimento su tematiche specifiche di particolare

interesse per la Cooperativa alla luce del profilo di rischio 231 della stessa;

- formazione dei responsabili di funzione da parte degli apicali e/o da parte di professionisti esperti;
- Per quanto attiene a tutti gli altri dipendenti:
 - sessioni formative in aula o tramite e-learning nel caso di dispersione territoriale del personale o
 - a cascata, formazione documentabile di tutti gli altri dipendenti ad opera dei rispettivi superiori gerarchici.

Tutte le iniziative formative e informative devono essere documentate e la relativa documentazione viene conservata presso l'Ufficio Pianificazione del Personale;

- accessibilità al Modello da parte di tutti i dipendenti mediante e-mail e conservazione di una copia cartacea presso l'ufficio Amministrazione, con affissione del Codice Etico e del Sistema Sanzionatorio presso le bacheche aziendali di tutte le strutture;
- Azioni di comunicazione e formazione interne continuative:
 - incontri formativi destinati a tutto il personale almeno ogni 2 anni e, comunque, in caso di aggiornamenti del Modello, con diversi gradi di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio. La documentazione relativa agli incontri formativi svolti viene conservata presso l'Ufficio Pianificazione del Personale;
 - in alternativa o in aggiunta al punto precedente, erogazione di sessioni formative in modalità e-learning almeno ogni 2 anni e, comunque, in caso di aggiornamenti del Modello con diversi gradi di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio. Anche con tale modalità il livello di apprendimento dei contenuti deve essere valutato attraverso test intermedi e finali di verifica;
 - consegna ai nuovi dipendenti e collaboratori di set formativo tramite il quale assicurare agli stessi conoscenza e comprensione dei meccanismi e delle logiche del Decreto Legislativo 231/2001 e del Modello Organizzativo della Cooperativa. Ai nuovi dipendenti sono inoltre destinate tempestivamente iniziative formative volte ad assicurare le medesime finalità formative di cui sopra (sessioni in aula, sessioni e-learning, etc.)
- Comunicazioni esterne al momento dell'adozione del Modello:
 - pubblicazione del presente Manuale, o di una versione ridotta, sul sito internet della Cooperativa;
 - comunicazione di adozione del Modello ai principali partner commerciali, nuovi e in essere, e fornitori di beni e servizi contestualmente a comunicazione di un documento di sintesi dei contenuti del Modello che siano di interesse dei soggetti stessi (in relazione alle aree sensibili in cui i medesimi sono coinvolti);
 - sottoscrizione da parte dei principali partner commerciali e dei fornitori di beni e servizi di una dichiarazione di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Codice Etico adottato da CURA E RIABILITAZIONE (cd. Clausola di tutela 231), nonché dichiarazione di impegno degli stessi al rispetto del Codice stesso, con eventuale sospensione e/o risoluzione di diritto del

contratto in essere in caso di violazione del medesimo soprattutto da parte di soggetti terzi che svolgono prestazioni in processi aziendali sensibili.

14. SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Modello costituisce parte integrante delle norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo prestato a favore di CURA E RIABILITAZIONE. I comportamenti tenuti dai dipendenti o dai collaboratori in violazione o in elusione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello ovvero in ostacolo al suo funzionamento sono definiti, per i lavoratori dipendenti, come illeciti disciplinari, punibili con le sanzioni previste dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive.

Per i collaboratori, consulenti o qualsiasi altro terzo che intrattiene con la Cooperativa rapporti diversi da quello di lavoro subordinato, la violazione delle regole di comportamento stabilite dal Modello viene sanzionata con i rimedi civilistici consentiti dall'ordinamento (es. clausola risolutiva espressa).

L'applicazione di tali sanzioni prescinde dall'eventuale applicazione di sanzioni penali a carico dei soggetti attivi dei reati. Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte da CURA E RIABILITAZIONE in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito in cui eventuali condotte devianti possano concretizzarsi.

Per ogni altro dettaglio, si rinvia all'apposito **Allegato 4**.