

	Modello Organizzativo 231 Modello di organizzazione, gestione e controllo	P01
D.Lgs 231/2001	data di emissione revisione	04/02/2019 00

Politica per la 231

Politica per la legalità, la correttezza, la deontologia e la responsabilità	1
Indirizzi	1
Obiettivi	2
Destinatari del MOG231	2
Struttura del documento	3
Introduzione	4
Parte Generale	5
Parte Speciale	5
Codice di Comportamento	5
Piano di introduzione, formazione e miglioramento	5
Analisi di pertinenza dei reati	5
Nota metodologica	6
Linee guida di riferimento	6
Processo di costruzione	6

Politica per la legalità, la correttezza, la deontologia e la responsabilità

Indirizzi

ORGANIZZAZIONE adotta il presente MOG231, secondo le indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 per:

- **promuovere** la legalità d'impresa nel mercato, nei rapporti con la pubblica amministrazione, nel mondo cooperativo, all'interno dell'organizzazione;

- **prevenire** la commissione dei reati considerati dal D. Lgs. 231/01 e conseguentemente tutelare la Cooperativa rispetto alle sanzioni previste dal decreto stesso;
- **favorire** comportamenti responsabili nei confronti degli interlocutori interni ed esterni, al fine di assicurare il contenimento dei rischi rispetto all'illegalità e garantire ai Soci e a tutti i lavoratori continuità lavorativa ai soci;
- **tutelare** fruitori e beneficiari dei servizi, e ogni altro interlocutore che intrattenga rapporti con la Cooperativa, attraverso una professionalità diffusa e monitorata, attenta alla qualità e alla sicurezza dei servizi, alla correttezza nei rapporti con i committenti pubblici e privati, al rispetto della riservatezza e della privacy, alla veridicità e alla trasparenza del sistema contabile e del bilancio societario;
- **consentire** alla Cooperativa di operare in un mercato pubblico e privato che evolve e vede crescere le richieste di introduzione di sistemi di autocontrollo d'impresa a tutela degli interlocutori, attestando l'affidabilità della Cooperativa nelle gare, nei bandi e nella richiesta di sovvenzioni o agevolazioni;
- **rispettare** le disposizioni contenute nell'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008 relative agli adempimenti previsti nell'ambito della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- **ottemperare** alle disposizioni stabilite dalle Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti no profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione) al punto 12.3 ribadisce le disposizioni stabilite dal decreto legislativo 231/2001, condizionando al rispetto di tali disposizioni la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici.

Obiettivi

Il MOG231 231/01 adottato da **ORGANIZZAZIONE** quindi:

- **Guida** l'impegno della Cooperativa per prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.
- **Rende espliciti** principi e indicazioni di comportamento che la cooperativa ha stabilito essere vincolanti per destinatari del MOG231 stesso.
- **Valorizza** regole, disposizioni e procedure già presenti e funzionanti all'interno dell'organizzazione e ne introduce di nuove (integrandole nel regolamento e nei sistemi di gestione vigenti), con l'obiettivo di prevenire condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- **Integra** altri sistemi e strumenti di gestione e di controllo, in particolare quelli operanti nei seguenti ambiti organizzativi:
 - indirizzi strategici;
 - pianificazione e controllo;
 - sistemi contabili e amministrativi;
 - sistemi di gestione della cooperativa;
 - qualità;
 - sicurezza al lavoro;
 - responsabilità sociale;
 - sicurezza alimentare;
 - tutela ambientale;
 - protezione dei dati personali e dei dati rilevanti per la cooperativa
- **Rende nota** l'esistenza di misure disciplinari finalizzate a sanzionare eventuali violazioni delle regole, delle disposizioni e delle procedure adottate.
- **Introduce** forme di monitoraggio continuo sulle attività esposte al rischio che vengano commessi reati.

Destinatari del MOG231

Sono destinatari del presente Modello 231 (e dal Codice di comportamento, che ne costituisce parte integrante) i seguenti soggetti:

Destinatari	Documenti	Modalità di coinvolgimento
Soci	Linee e contenuti essenziali del MOG 231 (P01 e P02) Codice 231	Invio e presentazione capillare mediante referenti Approvazione in Assemblea
Amministratori e Sindaci	MOG 231 Codice 231	CdA Lettera informativa Formazione ad hoc
Organismo di Vigilanza 231		
Responsabili Coordinatori Referenti		
Figure amministrative RLS RSPP Direttori Sanitari, Assistenti Sociali (operano in qualità di pubblici ufficiali)		
Soci Lavoratori Lavoratori Dipendenti	Codice etico e dei comportamenti	Lettera informativa Incontri di sensibilizzazione
Volontari e Tirocinanti (università, servizi per l'inserimento, alternanza scuola-lavoro, servizio civile)		
Fornitori e Collaboratori		
Associazioni Partner commerciale (ATI, ATS, convenzioni a vantaggio dei soci)	Accordi formalizzati (analisi dei rischi e clausole specifiche)	- Lettera informativa - Clausole integrative dei contratti e delle convenzioni

Struttura del documento

Il presente documento risulta strutturato secondo lo schema seguente

Il presente documento risulta articolato nelle seguenti sezioni:

- **P01 - Politica della legalità, della correttezza, della deontologia e della responsabilità**, destinatari del MOG 231, struttura e articolazione del documento, nota di metodo.
- **P02 - Quadro normativo** di riferimento (principi del D. Lgs. 231/2001);
- **P03 - Presentazione della ORGANIZZAZIONE** (identità istituzionale, sistema di governo, struttura e responsabilità interne);
- **P04 - Presidi generali e trasversali**: individua aree di criticità e protocolli di controllo generali, ovvero applicabili a tutti i processi interni;

- **P05 - Presidi specifici (schede delle 5R).** Si tratta di schede riferite alle diverse fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001. Per ciascuna di esse viene proposta una analisi del rischio condotta in riferimento al contesto organizzativo di ORGANIZZAZIONE e alle sue collaborazioni (funzioni e ruoli, processi e attività operative, partner), vengono dettagliati quindi i presidi e i protocolli - quelli già in essere, e anche quelli da integrare – funzionali a prevenire i rischi stessi.
- **P06 - Organismo di Vigilanza** in termini di requisiti, composizione, nomina e permanenza in carica, compiti e poteri, flussi informativi;
- **P07 - Codice etico e dei comportamenti:** è parte integrante del MOG231 di ORGANIZZAZIONE, come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001. Solo dal punto di vista materiale esso è costituito come documento distinto, allo scopo di facilitarne la distribuzione e la conoscenza da parte dei suoi destinatari. il Codice etico e dei comportamenti rispetta i principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale:
 - **si ispira** ai principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale definiti nel 31° Congresso di Manchester svoltosi nel 1995 e ripresi nel 2012 in occasione dell'Anno Internazionale delle Cooperative: democraticità e partecipazione, volontarietà di adesione alla Cooperativa, partecipazione economica dei soci e gestione trasparente, parità di condizione dei soci, promozione ed educazione alla cooperazione, autonomia e indipendenza della Cooperativa, cooperare con altre realtà cooperative, responsabilità e impegno verso la comunità;
 - **rispetta** le Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti nonprofit ed a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione) che ribadiscono le disposizioni stabilite dal decreto legislativo 231/2001 (punto 12.3) e condizionano la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici al rispetto delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 231/2001.
 - **rispetta** le linee guida regione Veneto ALLEGATO A DGR nr. 1971 del 21 dicembre 2018
 - **costituisce** parte integrante del processo di adesione della Cooperativa al Protocollo di Legalità promosso dall'Alleanza Cooperativa Italiana.
- **P08 - Sistema disciplinare:** dettaglia le sanzioni e le modalità di irrogazione di queste ultime nei confronti dei destinatari del MOG231 e del Codice etico e dei comportamenti.
- **P09 - Piano di lavoro e miglioramento 2019/2020,** contempla i seguenti contenuti:
 - introduzione progressiva dei miglioramenti;
 - piano annuale di verifica degli adempimenti del MOG231;
 - azioni formative;
 - piano di aggiornamento del documento;
 - relazione annuale e valutazione con il CdA;
 - prefigurazione delle attività di sensibilizzazione e informazione che la cooperativa adotta al fine di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti del MOG231, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.
- **P10 - Analisi di pertinenza dei reati** presenta le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001. L'elenco dei reati è utile per valutare la pertinenza dei reati in riferimento al contesto organizzativo e di attività della cooperativa, ed in particolare in occasione di cambiamenti organizzativi o di acquisizione di nuovi servizi.

Introduzione

Parte Generale

La Parte Generale illustra i presupposti normativi, le condizioni di contesto e istituzionali, gli aspetti strutturali del sistema di responsabilità organizzativa ex d. Lgs. 231/01 di ORGANIZZAZIONE. Tale parte include i seguenti contenuti:

- descrizione del quadro normativo di riferimento (principi del D. Lgs. 231/01);
- presentazione della Cooperativa ORGANIZZAZIONE in quanto organizzazione (identità istituzionale, sistema di governo, struttura e responsabilità interne);
- definizione dell'Organismo di Vigilanza in termini di requisiti, composizione, nomina e permanenza in carica, compiti e poteri, flussi informativi;

Parte Speciale

La Parte Speciale prende in considerazione tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01.

- individua protocolli di controllo generali, ovvero applicabili a tutti i processi interni;
- richiama le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01;
- presenta per ciascuna di esse l'analisi dei rischi condotta in riferimento al contesto organizzativo di ORGANIZZAZIONE (funzioni e ruoli, processi e attività operative).
- dettaglia quindi i presidi e i protocolli - quelli già in essere, e anche quelli da integrare – funzionali a prevenire i rischi stessi.
- individua protocolli di controllo specifici, ovvero applicabili a ciascuna specifica attività sensibile.

Codice di Comportamento

- il Codice di Comportamento è parte integrante del MOG.231 di ORGANIZZAZIONE come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/01. Il Codice di Comportamento è inoltre ispirato e coerente con le indicazioni sul tema espresse da Confcooperative. Solo dal punto di vista materiale esso è costituito come documento distinto, allo scopo di facilitarne la distribuzione e la conoscenza presso i suoi destinatari;
- Il Sistema disciplinare, dettaglia le sanzioni e le modalità di irrogazione di queste ultime nei confronti dei destinatari del MOG 231 e del Codice di Comportamento.

Piano di introduzione, formazione e miglioramento

- introduzione progressiva miglioramenti
- piano annuale di verifica degli adempimenti 231/01
- azioni formative
- piano di aggiornamento del documento
- Relazione annuale e valutazione con CdA
- prefigurazione delle attività di informazione e formazione che ORGANIZZAZIONE adotta al fine di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti del MOG 231, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Analisi di pertinenza dei reati

- presenta le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01;
- consente di valutare la pertinenza dei reati in riferimento al contesto organizzativo e di attività di ORGANIZZAZIONE;

Nota metodologica

L'elaborazione del MOG 231 di *ORGANIZZAZIONE* è stata accompagnata da un formatore della Società *Pares* di Milano appositamente incaricato, ed è stata sviluppata in stretto raccordo con il presidente della cooperativa e con la figura referente del sostegno alla progettazione interna.

Il percorso di elaborazione del Modello (avvenuto tra ottobre 2018 e gennaio 2019) ha visto coinvolti – attraverso interviste, audit, incontri di revisione e momenti di confronto in gruppo – oltre ai due ruoli già citati, il Direttore Tecnico della Cooperativa, i membri del CdA, i referenti dell'Amministrazione, alcuni referenti dei principali servizi / progetti di *ORGANIZZAZIONE*, l'RSSP della cooperativa, per gli aspetti riguardanti la Sicurezza sul Lavoro.

Linee guida di riferimento

Nel percorso di elaborazione del MOG231 e del Codice Etico della Cooperativa si è tenuto conto delle indicazioni contenute in alcune delle linee guida emanate dalle Associazioni di Categoria e altri Enti Istituzionali, e in particolare:

- le *Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01*, pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008, e aggiornate a marzo 2014;
- la bozza aggiornata al 21 settembre 2010 delle *Linee guida per la predisposizione dei modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231* redatta da Confcooperative;
- le *Linee guida ANCPL per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG 231) ex art. 6 c. 3 del D. Lgs. 231/01*, pubblicate in via definitiva dall'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro di Legacoop il 24 luglio 2009;
- il documento *La predisposizione di Modelli organizzativi preventivi dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoratore - Indicazioni per le piccole e medie Cooperative*, pubblicato nell'anno 2012 da Legacoop;
- le indicazioni contenute al par. 12.3 della Delibera n. 32 del 20 gennaio 2016 "Determinazione Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali" emanata dall'ANAC (Autorità Nazionali Anti Corruzione).

Processo di costruzione

L'elaborazione del MOG 231 è avvenuta attraverso alcuni fondamentali passaggi, di seguito indicati.

Il primo passaggio ha riguardato l'analisi del rischio presente in *ORGANIZZAZIONE* in relazione alla possibilità che vengano commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/01. L'analisi del rischio è stata realizzata attraverso l'esame della documentazione organizzativa rilevante della Cooperativa e il confronto fra il consulente incaricato e alcuni responsabili e referenti interni.

Tali operazioni hanno permesso in particolare di:

- identificare le fattispecie di reato – tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/01 – pertinenti rispetto alle attività e alle relazioni che caratterizzano *ORGANIZZAZIONE*;
- mappare le attività e i processi sensibili rilevanti (a significativo rischio di reato) per tutte le fattispecie considerate pertinenti;
- individuare le particolari funzioni e ruoli aziendali coinvolti in tali attività e processi.

Sulla base di questi risultati, è stato possibile procedere, sempre in virtù di un fondamentale confronto con i Responsabili e referenti interni:

- all'analisi dei presidi e dei sistemi di controllo già esistenti in Cooperativa, funzionali a prevenire la possibile commissione di reati;
- all'evidenziazione dei limiti e delle "scoperture" presenti nell'organizzazione rispetto a questa specifica azione di prevenzione.

A partire da tale ricognizione, sono state individuati presidi e protocolli da aggiungere a quelli già esistenti – protocolli che l'organizzazione si impegna ad attivare nel prossimo futuro – al fine di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati nella Cooperativa.

Le analisi e l'elaborazione dei contenuti realizzate nel corso dei passaggi descritti, hanno messo quindi in condizione di procedere:

- alla redazione del Codice di Comportamento 231/01 di ORGANIZZAZIONE, che integra il Codice Etico, già esistente nell'organizzazione. Il Codice di Comportamento così realizzato, che è parte integrante del MOG 231, raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti, anche al di là di quanto previsto a livello normativo: esso tiene cioè conto delle aree di rischio reato indicate dal D. Lgs. 231/01, ma va anche al di là di esse, in quanto regola tutte le dimensioni di comportamento significative in relazione alla visione e la cultura organizzativa di ORGANIZZAZIONE ;
- alla definizione di un Sistema Disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, in quanto il sistema disciplinare costituisce – come indicato espressamente all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 – un presupposto essenziale alla corretta applicabilità del MOG 231;
- alla costituzione di un Organismo di Vigilanza deputato al monitoraggio della corretta applicazione del MOG 231 e dei principi etici statuiti. Tale Organismo rappresenta infatti un presupposto inderogabile per il carattere di "esimente della responsabilità" attribuito al MOG 231 stesso (in base a quanto previsto dall' art. 5 del D. Lgs. 231/01).