



In Cammino

COOPERATIVA SOCIALE IN CAMMINO
SOCIETA' COOP.VA ONLUS

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E

CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001, N. 231



Rev.	Data	Descrizione della Modifica
1	25/03/2011	Adozione del modello - Prima approvazione
2	23/04/2015	Aggiornamento Modello
3	09/10/2019	<p>Aggiornamento Modello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unione parte generale con parte speciale ex Allegato "B" con Tabella Illeciti 231 ex Allegato "C" con Analisi dei rischi ex Allegato "E" in unico documento "Modello 231"; • Codice Etico ex Allegato "A" individuato singolarmente quale documento a sé stante e principale protocollo di organizzazione, gestione e controllo richiamato dal Modello 231; • Inserimento dell'organigramma e delle deleghe e procure nell'Allegato "D" "Elenco Figure Apicali" e rinomina dell'Allegato "D" in Allegato "A"; • Rinomina dell'Allegato "F" "Procedura di comunicazione con l'O.d.V." in Allegato "B"; • modifica dei parametri per il calcolo del rischio e del rischio residuo ed aggiornamento; • migliore specifica delle caratteristiche e delle funzioni dell'O.d.V. compresa la specifica della tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing) ex art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001; • aggiornamento normativo: <ul style="list-style-type: none"> - modifica testo dell'art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) per abrogazione del 5° comma e dell'art. 2635 bis "Istigazione alla corruzione tra privati" per abrogazione del 3° comma ex art. 1, comma 5, lett. a), L. 9 gennaio 2019, n. 3; - ex art. 1, comma 5, lett. a), L. n. 3 del 9 gennaio 2019, modifica testo: dell'art. 316 ter c.p. "Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato" per modifica 1° comma; dell'art. 318 c.p. "Corruzione per l'esercizio della funzione" per modifica entità della pena; dell'art. 346 bis c.p. "Traffico di influenze illecite" per modifica 1° comma; - introduzione degli artt. 1 "Frode in competizioni sportive" e 4 "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa" L n. 401 del 1989 ex art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001 nuovo gruppo reati gruppo (N) "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" - articolo inserito ex art. 5 L n.39 del 3 maggio 2019.

~ INDICE ~

PAROLE CHIAVE	PAG.	1
PARTE GENERALE		
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	PAG.	5

ADOZIONE DEL MODELLO

FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	PAG.	7
LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	PAG.	8
LA STRUTTURA DEL MODELLO	PAG.	9

ATTUAZIONE, INTEGRAZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO	PAG.	9
--	------	---

I PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO CUI È ISPIRATO IL MODELLO	PAG.	10
--	------	----

IL TIPO DI COOPERATIVA

GLI ORGANI	PAG.	11
------------------	------	----

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

ISTITUZIONE E TIPOLOGIA E MODALITÀ DELLE

SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI	PAG.	15
REPORTING VERSO L'ODV	PAG.	24
REPORTING DA PARTE DELL'ODV	PAG.	24

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE	PAG.	24
--	------	----

SELEZIONE COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	PAG.	25
--	------	----

PARTE SPECIALE

I REATI	PAG.	25
---------------	------	----

VALUTAZIONE DEL RISCHIO	PAG.	27
-------------------------------	------	----

ANALISI DEI REATI	PAG.	30
-------------------------	------	----

PROCESSI DI ATTIVITÀ AZIENDALE	PAG.	105
--------------------------------------	------	-----

MAPPATURA DELLE AREE AZIENDALI A RISCHIO REATI	PAG.	110
--	------	-----

PROTOCOLLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	PAG.	149
--	------	-----

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	PAG.	154
--	------	-----

INDICE DEI PROTOCOLLI E DELLE PROCEDURE UTILIZZATE ED ALLEGATE	PAG.	160
--	------	-----

ALLEGATI:

- ALLEGATO A - *ELENCO FIGURE APICALI*;
- ALLEGATO B - *PROCEDURA DI COMUNICAZIONE CON L'O.D.V.*;
- ALLEGATI ULTERIORI: PROTOCOLLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

PAROLE CHIAVE

- **“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Cooperativa”**: Cooperativa Sociale In Cammino Società Coop.va ONLUS
- **“Destinatari”**: i Soci, i membri degli Organi Sociali, i Dipendenti, i Mandatari, i Procuratori, gli Outsourcer, i Consulenti, i Partners, ed altri soggetti che operano a vantaggio o nell’interesse della Cooperativa.
- **“Modello organizzativo” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dai vertici della Cooperativa, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati indicati dal Decreto da parte di soggetti apicali o sottoposti all’altrui sorveglianza.
- **“Organi Sociali”**: l'assemblea dei soci, il consiglio di amministrazione ed il collegio sindacale della cooperativa l'assemblea speciale dei possessori delle azioni di partecipazione cooperativa.
- **“Organismo di Vigilanza” od “Organismo” od “OdV”**: l’organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sull’efficacia ed effettività del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Soggetti apicali”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vicepresidente, gli Amministratori Delegati, i procuratori.
- **“Soggetti sottoposti ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutti coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza dei soggetti apicali.

- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Cooperativa un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Cooperativa.
- **“PA”**: la Pubblica Amministrazione, in senso ampio e i suoi rappresentanti.
- **“Protocollo di Organizzazione, Gestione e Controllo”**: l'insieme di misure organizzative, fisiche e/o logiche previste dal Modello al fine di prevenire la realizzazione di uno o più reati.
- **“Codice Etico”**: l'atto, espressione dell'ente, voluto e approvato dal vertice della Cooperativa in data 23/04/2011, contenente le raccomandazioni, gli obblighi e/o divieti a cui i destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti della cooperative sociali a responsabilità limitata a scopo mutualistico di tipo A.
- **“Reati”** o **“Reato-presupposto”**: i reati cui il decreto fa discendere la responsabilità amministrativa della cooperativa.
- **“Aree di attività a rischio di reato”**: il settore, l'attività (singola o complessa) che può esporre la cooperativa al rischio che un soggetto destinatario del Decreto possa commettere un reato-presupposto.
- **“Sistema Disciplinare e Sanzionatorio”**: le misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dai protocolli di organizzazione, gestione e controllo del Modello.

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro paese una forma di responsabilità dei soggetti collettivi definita amministrativa, ma nei fatti ritenuta dai più penale, per la

commissione di certi reati (espressamente previsti nella parte speciale del Decreto), posti in essere da soggetti apicali o dipendenti/collaboratori a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso.

I soggetti collettivi destinatari della normativa sono:

- le persone giuridiche (enti ed associazioni forniti di personalità giuridica), ivi comprese le fondazioni, le società di capitali (di piccole, medie o grandi dimensioni) e quelle cooperative;
- gli enti (società di persone ed associazioni) anche sprovvisti di personalità giuridica;
- gli enti pubblici che agiscono *iure privatorum*.

Per soggetti apicali il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente. A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc..

Per dipendenti/collaboratori il legislatore intende (art. 5 del relativo Decreto) tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione apicale.

Si evidenzia che la previsione di due distinti tipi di rapporti funzionali (posizione apicale e posizione subordinata) è determinante per l'individuazione del criterio di imputazione soggettiva della responsabilità diretta ed autonoma dell'ente.

Se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, si ha una responsabilità tendenzialmente assoluta (dolosa) dell'ente, con un'inversione dell'onere probatorio che risulta a carico dell'ente stesso; viceversa, in caso di reato perpetrato da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, si ha una responsabilità della società per colpa, senza inversione dell'onere della prova, a carico quindi della pubblica accusa.

La responsabilità dell'ente sussiste unicamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dagli artt. 24, 25 e ss. del Decreto.

Le sanzioni irrogate dal giudice, qualora venga accertata la responsabilità dell'ente in relazione ad uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, possono essere di due tipi:

- pecuniarie. Si tratta di sanzioni che, per espresso dettato legislativo, vengono commisurate alla gravità del reato commesso, al grado di corresponsabilità dell'ente, all'attività da esso svolta ed hanno lo scopo di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, nonché prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Tali sanzioni vengono determinate anche tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente "allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione";
- interdittive. Esse possono consistere nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni, nel divieto di contrattare con la pubblica

amministrazione, nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, compresa l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Sono inoltre previste la confisca del prezzo o del profitto (quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato) e la pubblicazione della sentenza.

L'ente può essere ritenuto responsabile del reato commesso dai soggetti sopra menzionati, a condizione che:

- i fatti di reato siano stati posti in essere nel suo interesse o a suo vantaggio. La prima ipotesi concerne la finalizzazione soggettiva della condotta, ed è valutabile dal giudice penale in una prospettiva *ex ante* ovvero antecedente o concomitante alla commissione dell'illecito; la seconda ipotesi assume invece connotati più marcatamente oggettivi - poiché potrebbe verificarsi un vantaggio per l'ente anche nel caso in cui la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso - e richiede una verifica giudiziale da compiersi *ex post*;
- l'ente non abbia preventivamente adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, tra cui quello in concreto verificatosi.

Il Modello se adottato ed efficacemente attuato prima della commissione dell'illecito rappresenta per la società un efficace scudo protettivo, poiché permette di escludere totalmente la responsabilità dell'ente in relazione al reato commesso dalla persona fisica funzionalmente ad esso legata. Secondo il linguaggio penalistico il Modello, in questa circostanza, è una causa di esclusione della colpevolezza dell'organismo collettivo e la responsabilità diventa attribuibile unicamente alla persona fisica che ha commesso il reato.

ADOZIONE DEL MODELLO

FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

La Cooperativa adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, intende migliorare il sistema di controlli interni e limitare il rischio di commissione di reati.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti che operino per la Cooperativa IN CAMMINO (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare la Cooperativa, attraverso l'adozione del Modello si propone quanto segue:

- determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Cooperativa IN CAMMINO, e

soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla Cooperativa;

- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Cooperativa, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell’attività d’impresa;
- consentire alla Cooperativa di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati individuati dal Decreto, o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno da essi prodotto;
- favorire un significativo salto di qualità in termini di trasparenza della *governance* societaria e dell’immagine della Cooperativa.

Si evidenzia che, fatti salvi gli obiettivi e le finalità sopra enunciati, la Cooperativa è consapevole che la valutazione del Modello riguarda la sua idoneità a minimizzare e non a escludere *tout court* la realizzazione dei reati previsti dal Decreto da parte dei singoli soggetti.

Il Decreto Legislativo in parola richiede espressamente che il Modello sia idoneo non tanto a prevenire il reato concretamente verificatosi, bensì la tipologia di reato a cui esso appartiene.

LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300”, allo scopo di istituire formalmente un’efficace ed agile struttura composta da regole, procedure e norme comportamentali che disciplinino l’organizzazione e la gestione della Cooperativa Sociale IN CAMMINO.

L’insieme di tali regole, procedure e norme comportamentali ed etiche costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Cooperativa.

Il Modello è stato elaborato prevalentemente sulla scorta delle norme di legge (artt. 6 e 7 del Decreto), delle linee guida fissate da Confindustria e da Confcooperative, tarate sulla realtà delle piccole-medie imprese e delle preziose indicazioni provenienti dalla dottrina, nonché dalla prassi giurisprudenziale.

I principi e le disposizioni enunciati nel presente documento trovano applicazione nei confronti degli amministratori, dei soci, dei dipendenti ed infine di chiunque operi per conto della Cooperativa in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, anche temporaneo, nei limiti del proprio compito e delle responsabilità ad esso connesse.

L’attività del gruppo di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:



In Cammino

- nella identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- nell'esame analitico delle aree sensibili ai reati elencati nel Decreto;
- nell'individuazione delle procedure e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nella predisposizione del codice etico;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del codice etico nonché dei protocolli di organizzazione, gestione e controllo richiamati dal Modello.

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello organizzativo risulta così composto:

- una parte generale, ove sono definiti:
 - il concetto giuridico di responsabilità amministrativa degli enti, le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
 - il contenuto del modello organizzativo e le procedure per il suo aggiornamento;
 - il tipo di azienda e gli organi di cui si compone;
 - le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - l'attività di comunicazione e di formazione del personale;
- una parte speciale, ove sono contenute:
 - l'analisi delle fattispecie di reato;
 - le risultanze dell'analisi dei rischi con la mappatura delle aree aziendali di rischio;
 - il sistema disciplinare sanzionatorio;
 - l'elenco dei protocolli di organizzazione, gestione e controllo;
 - l'indicazione delle figure apicali ed organigramma (ALLEGATO A);
 - la Procedura di Comunicazione con l'ODV (ALLEGATO B).

ATTUAZIONE, INTEGRAZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lett. a, del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

Il Modello integra e non sostituisce gli strumenti organizzativi e di controllo, né le procedure comportamentali di futura emanazione o quelli già operanti.

A tal riguardo, infatti, si precisa che il Modello costituisce uno strumento con un ambito di applicazione

e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto 231.

Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle linee guida emanate da Confindustria e da Confcooperative, i principi di comportamento contenuti nel presente modello possono essere considerati come un ampliamento o un'estensione dei codici comportamentali già presenti o di futura emanazione.

L'organo amministrativo della Cooperativa IN CAMMINO prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'organo amministrativo, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede inoltre ad effettuare le eventuali e successive modifiche ed integrazioni del Modello, del codice etico e del sistema disciplinare, allo scopo di consentire la continua rispondenza del modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del Decreto 231/2001 ed agli eventuali mutamenti intervenuti inerenti la struttura organizzativa e gestionale della Cooperativa.

Le attività di modifica ed integrazione del Modello devono essere compiute nel più ampio rispetto delle singole funzioni aziendali, alle quali, pertanto, resta l'ultima parola sulla gestione delle specifiche procedure operative e degli *standard* di comportamento.

I PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO CUI È ISPIRATO IL MODELLO

Ogni operazione, transazione, azione deve essere tracciabile, verificabile, documentata, coerente e congrua.

Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati.

I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

I poteri autorizzativi e di firma devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

I controlli effettuati devono essere documentati.

CODICE ETICO

Il presente Modello è stato costruito ed adottato anche sulla base dei principi sanciti nel Codice Etico dell'azienda cui si rinvia, costituendo tale Codice la naturale integrazione del presente atto ed il primo fondamentale protocollo di organizzazione, gestione e controllo.

Tale documento definisce l'insieme dei valori che la Cooperativa riconosce, accetta e condivide nello svolgimento dell'attività d'impresa.

LE CARATTERISTICHE DELLA COOPERATIVA

IL TIPO

In Cammino è una società cooperativa sociale a responsabilità limitata a scopo mutualistico, di tipo - A: gestisce servizi socio-sanitari ed educativi (L. 381/91 art. 1 lettera a).

In quanto tale il suo fine è quello del perseguimento dell'interesse generale della comunità, nel rispetto dei criteri:

- di razionalità economica;
- di efficiente impiego di tutte le risorse disponibili.

Cosicché essa è a un tempo pubblicistica riguardo agli scopi e privatistica per quanto concerne la forma organizzativa.

I SOCI

Soci possono essere:

I. “**soci lavoratori**” i titolari di azioni di capitale sociale che offrono la propria attività lavorativa all'interno dell'impresa cooperativa, nelle diverse forme disciplinate dal regolamento interno, avvalendosi delle prestazioni istituzionali di questa e partecipando alla gestione mutualistica.

II. “**soci sovventori**” ossia coloro che apportano conferimenti aventi ad oggetto denaro, beni in natura o crediti e sono rappresentati da azioni nominative trasferibili del valore nominale pari ad € 25. Tali soci possono essere solo persone fisiche che rivestano la qualifica di socio lavoratore.

III. “**soci finanziatori**”. Qualifica attribuita ai sottoscrittori delle azioni di finanziamento emesse dalla Cooperativa. I conferimenti dei sottoscrittori possono avere ad oggetto denaro, beni in natura o crediti e sono rappresentati da azioni nominative trasferibili del valore di € 250,00 ciascuna.

GLI ORGANI

I. L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'assemblea **ordinaria** :

- 1) approva il bilancio di esercizio con la relazione del Consiglio di Amministrazione; contestualmente determina l'eventuale sovrapprezzo che dovrà essere versato dai nuovi soci in sede di ammissione;
- 2) determina il periodo di durata del mandato e il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione e provvede alle relative nomine secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale della Cooperativa;

- 3) determina la misura degli eventuali gettoni di presenza da corrispondere agli amministratori per la loro attività collegiale;
- 4) nomina i componenti il collegio dei sindaci, elegge tra questi il presidente e fissa i compensi;
- 5) approva i regolamenti interni dei soci lavoratori, dei soci sovventori nonché gli ulteriori regolamenti che gli amministratori riterranno di proporre per disciplinare lo svolgimento dell'attività mutualistica tra la società e i soci;
- 6) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- 7) delibera sulla costituzione dei fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o il potenziamento aziendale;
- 8) delibera, all'occorrenza, piani di crisi aziendale con previsioni atte a farvi fronte, nel rispetto delle leggi vigenti in materia;
- 9) delibera su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dalla legge, dallo statuto o sottoposti al suo esame dagli amministratori.

È straordinaria:

per deliberare sulle modificazioni dello statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza, ad eccezione delle seguenti materie espressamente riservate dallo statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione:

- la fusione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 bis del codice civile;
- l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie;
- l'indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della società;
- gli adeguamenti dello statuto alle disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

Nelle assemblee hanno diritto al voto coloro che risultano iscritti nel libro dei "soci lavoratori" da almeno novanta giorni e nel libro dei "soci sovventori" da almeno dieci giorni e che non siano in mora nei versamenti delle azioni sottoscritte.

II. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

È costituito da n.5 a n. 15 consiglieri eletti dall'assemblea tra i soci lavoratori della Cooperativa.

Qualora siano stati emessi strumenti finanziari partecipativi di cui al Capo III dello Statuto, ai soci finanziatori spetta il diritto di designare un terzo dei membri del Consiglio di Amministrazione, ed in tal

caso i soci finanziatori potranno anche designare soggetti non soci. Tale Organo Amministrativo resta in carica tre anni con possibilità di rieleggibilità dei propri membri salvi i limiti di legge.

Esso è investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa.:

- 1) **Presidente;**
- 2) **Vicepresidente;**
- 3) 4) **Consiglieri - amministratori;**

Gli è conferita la gestione della cooperativa oltre le seguenti prerogative e poteri qui di seguito riportate anche in sintesi:

- a) convocare l'Assemblea ordinaria e straordinaria dei soci e l'Assemblea speciale dei possessori delle azioni di "partecipazione cooperativa";
- b) curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea dei soci;
- c) **redigere i bilanci di esercizio, nonché la propria relazione accompagnatoria e la nota integrativa che devono indicare, tra l'altro, specificatamente i criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento degli scopi statutari, in conformità con il carattere cooperativo della società e la condizione di mutualità prevalente;**
- d) **redigere i regolamenti interni dei soci lavoratori e dei soci sovventori nonché gli ulteriori regolamenti che sembreranno opportuni agli amministratori per una migliore e più funzionale gestione della Cooperativa;**
- e) stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti alla attività sociale;
- f) deliberare e concedere avalli cambiari, fideiussioni e ogni e qualsiasi altra garanzia sotto qualsivoglia forma per facilitare l'ottenimento del credito agli enti cui la Cooperativa aderisce, nonché a favore di altre cooperative;
- g) conferire procure speciali, ferma la facoltà attribuita al presidente del Consiglio di Amministrazione;
- h) assumere, nominare e licenziare il personale della cooperativa nelle categorie degli operai, impiegati, quadri e dirigenti, fissandone le mansioni e la retribuzione; conferire specifiche deleghe ai dirigenti in materie che sono di specifica competenza del Consiglio di Amministrazione, definendone i limiti e i controlli;
- i) deliberare circa l'ammissione, il recesso, la decadenza e l'esclusione dei soci;
- j) compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione soltanto di quelli che, per disposizioni della legge o del presente statuto, siano riservati all'assemblea generale;

- k) deliberare l'istituzione di una sezione di attività per la raccolta di prestiti prevista dall'art.4 dello statuto;
- l) istituire e disciplinare circoli di qualità che, organizzati per territorio o per strutture ove opera la Cooperativa, promuovano la partecipazione di tutti i soci lavoratori per rendere un servizio migliore ai committenti e ai pazienti e per migliorare lo spirito di collaborazione fra i soci;
- m) Deliberare la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ai sensi dell'art. 13 del Regolamento interno.

Il Consiglio elegge nel suo seno:

(1)

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(2)

IL VICEPRESIDENTE E/O PIÙ VICEPRESIDENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Attribuisce deleghe e procure ai sensi degli artt. 41 lett. g) ed h) ultimo capoverso, nonché art. 2381 c.c. ai:

(3)

VICEPRESIDENTE/I - CONSIGLIERI DELEGATI

Definendo così il:

Regime delle procure e delle deleghe rinvio

I poteri di cui ai suddetti punti sub (1), (2) e (3) sono tutti attribuiti ed esercitati in osservanza del regime delle procure e delle deleghe adottato dalla cooperativa ed attualmente in vigore siccome descritto nell'**ALLEGATO A** che è parte integrante del presente modello.

III. IL COLLEGIO DEI SINDACI E SOCIETÀ DI REVISIONE

COLLEGIO DEI SINDACI

I suoi membri, tre effettivi e due supplenti, compreso il presidente sono eletti dall'Assemblea.

Prerogative e poteri:

- vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto;
- vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare:
- vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;

nonché esercita:

- il controllo contabile.

L'organigramma aziendale e la composizione del C.d.A. nonché del Collegio dei Sindaci e la società di revisione incaricata sono descritti nell' **ALLEGATO A** che è parte integrante del presente modello.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

ISTITUZIONE E TIPOLOGIA E MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI

Ai sensi dell'art. 6 comma I, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 la Cooperativa IN CAMMINO, con delibera del Consiglio di Amministrazione che ha approvato il Modello di cui al presente documento, ha istituito l'Organismo di Vigilanza, un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo adottato dalla Cooperativa, regolato secondo le seguenti disposizioni.

Art.1 "nomina dell'organismo e requisiti dei componenti"

L'Organismo di Vigilanza viene costituito con nomina del Consiglio d'Amministrazione, tra componenti esperti nelle materie gestionali d'impresa, che non si trovano in conflitto di interessi con la cooperativa, né appartengono ai vertici della stessa né costituiscono espressione del gruppo di comando nella cooperativa, al fine della salvaguardia dell'indipendenza dell'organismo stesso.

Inoltre, tali soggetti sono provvisti dei requisiti di onorabilità e di elevata professionalità, intesi:

quanto alla professionalità:

- regolare svolgimento di attività professionale che implichi conoscenze tecniche nei campi giuridici, economici e gestionali d'impresa;

- regolare iscrizione nell' Albo professionale di riferimento;

quanto all'onorabilità:

- non aver subito radiazione e/o sospensioni dall'albo professionale di appartenenza per motivi disciplinari;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria;
- non aver subito condanne con sentenza irrevocabile per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero per reati che hanno comportato la sospensione da cariche anche pubbliche eventualmente ricoperte e/o limitazioni di diritti civili.

Qualora l'Organismo di Vigilanza fosse collegiale il relativo Presidente verrà scelto dai componenti dello stesso Organismo.

La nomina dell'OdV, da parte del Cda, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata.

Per tutto quanto non previsto nel presente modello, si fa esplicito rinvio alle norme del regolamento approvato in autonomia dall'Organismo di Vigilanza e che qui si abbiano tutte come integralmente riportate e trascritte.

Art.2 "durata della carica, ineleggibilità, decadenza, revoca del mandato e morte"

I componenti dell'organo di vigilanza rimangono in carica per tre anni e la carica è rinnovabile.

In caso di mancato rinnovo del mandato alla scadenza, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (c.d. prorogatio) ed in ogni caso dovrà essere garantita la sua continuità d'azione.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane allo stesso dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti nel Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri di singoli membri dell'ODV e la nomina di un sostituto ad interim. In attesa della sostituzione l'ODV continuerà ad operare con gli altri componenti.

In caso di rinuncia, morte, sopravvenuta incapacità di un componente dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti ne daranno tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione che

provvederà senza indugio alla sostituzione.

Ove un componente dell'organismo venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, il consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, deve procedersi alla revoca del mandato.

Quest'ultimo sarà altresì revocato:

qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge;

qualora vengano meno i requisiti di onorabilità e/o di professionalità.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro o dell'Organismo, il Consiglio d'Amministrazione si attiva senza indugio al fine di adottare i provvedimenti di competenza.

Art.3 "compiti e poteri dell'organismo e loro modalità di attuazione"

L'organismo di vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne, al tempo stesso, l'aggiornamento con poteri di sorveglianza e di controllo, ad esclusione di qualsiasi attività di gestione, sia essa attiva che impeditiva, a salvaguardia della sua imparzialità.

L'organismo ha, altresì, l'obbligo di segnalare qualsiasi violazione del presente Modello al consiglio di Amministrazione, al quale dovrà anche consegnare report periodici sull'attività svolta.

Tali report, al fine di assicurare tempestività e continuità dei controlli, saranno costituiti dai verbali delle riunioni svolte dallo stesso organo.

Le decisioni che comportano modifiche operative per l'applicazione del Modello 231 vengono trasmesse al CDA per la successiva applicazione.

Tutti i verbali approvati sono conservati in formato elettronico e cartaceo dall'ODV, unitamente a tutta la documentazione necessaria a dare evidenza oggettiva dell'attività svolta.

L'accesso ai verbali delle riunioni dell'ODV, alle informazioni, alle notizie e alla documentazione raccolta nell'esercizio delle attività di verifica è consentito ai membri del C.d.A., al Collegio dei Sindaci ed ai soggetti legittimati di volta in volta individuati previa autorizzazione dell'ODV stesso.

Nell'espletamento della vigilanza, sorveglianza e controllo di particolari complessi settori tecnici dell'attività della cooperativa, l'organismo potrà avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in detti settori incaricati *ad hoc*.

Questi compiti saranno espletati attraverso una programmazione di attività, consistente nell'effettuazione periodica o a sorpresa dei controlli e delle ispezioni necessarie al monitoraggio del

funzionamento del presente Modello e per la prevenzione dei reati.

Tale attività dovrà essere attuata tramite una strategia operativa capace di far emergere le criticità del sistema e di proporre i necessari interventi correttivi e di adeguamento.

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti attività:

- vigilanza sull'efficienza ed efficacia del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica del rispetto del Modello da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, allo scopo di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsivoglia titolo operanti nella Cooperativa;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione e monitoraggio della loro realizzazione.

In particolare, l'O.d.V.:

- garantirà che il Modello sia aggiornato, ad opera del CdA, in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, nonché in seguito alle modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale;
- collaborerà con le varie funzioni aziendali interessate alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (regole di comportamento, istruzioni operative, eventuali manuali di controllo) volta alla prevenzione dei rischi di reato mappati;
- vigilerà sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente eventuali anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- promuoverà adeguate iniziative per garantire la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello all'interno dell'azienda, prestando maggiore attenzione alle aree più esposte ai rischi di reato mappati;
- compirà periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi sensibili monitorati, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato";
- disporrà verifiche straordinarie laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si verifichi - o soltanto si abbia il sospetto che si possa verificare - la commissione di atti illeciti oggetto delle attività di prevenzione;

- effettuerà il monitoraggio dell'andamento delle attività a rischio, coordinandosi con le funzioni aziendali, anche tramite apposite riunioni;
- raccoglierà, elaborerà e conserverà le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello.

Stabilità e continuità d'azione dell'O.d.V.:

- per garantire una efficace e costante attuazione del modello l'OdV deve poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo.

Art. 4 "l'autonomia finanziaria dell'organismo"

Poiché l'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa anche finanziaria, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello, è assegnato allo stesso per l'espletamento delle sue attività istituzionali, un fondo patrimoniale sufficiente a garantirne l'autonomia e la continuità d'azione.

Art. 5 "accertamento e punizione disciplinare delle infrazioni al codice etico ed alle procedure aziendali"

L'organismo di vigilanza attua il potere di monitoraggio di cui all'art. 3 anche allo scopo di accertare infrazioni al codice etico ed alle procedure aziendali, rispondendo della propria attività direttamente al Consiglio di Amministrazione che ha il potere di applicare le sanzioni ritenute idonee.

Art. 6 "corsi di formazione e predisposizione di documentazione organizzativa"

L'organismo di vigilanza promuove, con corsi di formazione e divulgazione di materiale informativo, iniziative di diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del presente Modello e predispone la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dei modelli stessi, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti.

Art. 7 "l'obbligo di relazione e di informazione all'Organismo di Vigilanza"

ogni funzione aziendale a rischio reato, descritta nei processi di attività aziendale e disciplinata ai fini del D.Lgs. 231/01 con il modello di organizzazione, gestione e controllo, ha l'obbligo di relazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo di relazione riguarda:

- i risultati del monitoraggio di fase, cioè dell'insieme dei controlli effettuati periodicamente dalle funzioni sul modello tramite prospetti riepilogativi dell'attività svolta, anche con l'ausilio di indici consuntivi;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

All'obbligo di informazione dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti tutti i dipendenti, i dirigenti e tutti i soggetti che cooperano al perseguimento dei fini della cooperativa, i quali devono informare tempestivamente l'Organo in ordine ad ogni violazione del Modello e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Quindi tutti i soggetti sopra specificati sono tenuti a trasmettere le seguenti informazioni concernenti:

- 1) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.Lgs. n.231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
- 2) rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle indicazioni di cui al D.Lgs. n.231/01;
- 3) notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.

Art. 8 “modalità e forme delle relazioni e delle informazioni” e “tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing) art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001”

Tutti i tipi di segnalazioni, sia relazioni che semplici informazioni, dovranno essere redatte in forma scritta. Non sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

L'Organismo assicura l'anonimato del segnalante e lo garantisce da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

In particolare, fra tutti i tipi di segnalazioni, la segnalazione di vigilanza “Whistleblowing” è per antonomasia un atto di tutela, attraverso cui il segnalante contribuisce alla rilevazione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per il Consorzio e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'identità del segnalante verrà in ogni caso protetta, garantendosi l'anonimato dello stesso, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 c.c. del codice civile, il dipendente che segnala all'O.d.V. condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati

direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ogni informativa impropria, sia in termini di contenuto che di forma che dovesse integrare gli estremi della calunnia o della diffamazione ovvero fuori da tali casi di rilevanza penale cagionare un danno ingiusto, oltre ad avere rilevanza penale e/o civilistica al risarcimento del danno sarà passibile comunque ed in ogni caso delle sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio della cooperativa.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti nel Modello 231 o di comportamenti non in linea con il presente Modello e con il Codice Etico o comunque più in generale qualsiasi condotta illecita ai sensi di legge;
- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partners, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui un dipendente della Cooperativa può effettuare la segnalazione di una violazione, o presunta tale, sono due:

- ▲ il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore,
- ▲ il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti della Cooperativa, come consulenti, fornitori, partners, società di service, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV con una delle seguenti modalità a scelta del segnalante tramite:

- a) un indirizzo di posta ordinaria Via F.lli Rosselli 18 - 48018 Faenza, (RA), in busta chiusa, senza indicazione del mittente ed indicante la sola dicitura: "*all'attenzione dell'O.d.V.*", contenente una busta chiusa con l'indicazione delle generalità del segnalante ed un'altra busta chiusa contenente la segnalazione;
- b) una casella di posta elettronica (odvincammino@incamminopec.it) cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'O.d.V. che dovranno gestire le e-mail in totale riservatezza pena la decadenza

dall'incarico. L'invio NON dovrà avvenire da account di posta elettronica aziendale al fine di non permetterne le riconducibilità al mittente anche da soggetti esterni ai membri dell'O.d.V..

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime in base al grado di realismo e di attendibilità delle situazioni denunciate rispetto al Decreto.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati previsti dal presente Modello o di uno o più protocolli dallo stesso richiamati compreso il Codice Etico, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Cooperativa o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partners, società di service;
2. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal presente Modello;
3. i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali della Cooperativa nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e/o del Codice Etico e/o di uno o più protocolli di organizzazione, gestione e controllo;
4. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
5. le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
6. le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
7. le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
8. le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
9. stralci dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione inerenti situazioni problematiche rispetto al Decreto;

10. le variazioni delle aree di rischio;
11. la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
12. i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Cooperativa.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- I. sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Cooperativa al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- II. sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partners che operano per conto della Cooperativa nell'ambito delle attività sensibili,
- III. sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Cooperativa.

Forma delle relazioni, delle informazioni e delle Segnalazioni

A fini di uniformità delle comunicazioni da inviare all'O.d.V. siano esse relazioni, informazioni e/o segnalazioni, comprese quelle di vigilanza "Whistleblowing", le stesse dovranno essere redatte in modo tale da fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, ed avere ad oggetto ogni comportamento, rischio, reato o irregolarità, consumato o tentato, passibile di violazione del Modello o con lesione dei legittimi interessi dell'azienda.

In particolare dovranno:

- essere circostanziate;
- fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le denunce anonime saranno prese in considerazione solo se adeguatamente documentate con riferimenti a fatti specifici direttamente connessi a contesti aziendali ben determinati.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello dei suoi protocolli e/o del Codice Etico, riguardanti i non dipendenti della Cooperativa, quali i consulenti, i fornitori, i partners e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Cooperativa.

Le segnalazioni acquisite dall'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole

discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una indagine interna.

REPORTING VERSO L'ODV

Si rinvia gli atti ed alle operazioni indicate nella Procedura di comunicazione allegata al Modello (All. B).

REPORTING DA PARTE DELL'ODV

In relazione a quanto sopra, sono assegnate all'OdV due linee di reporting: la prima direttamente con il Presidente e con il Direttore Generale ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità; la seconda nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nell'ambito della quale l'OdV predispose un rapporto scritto annuale sull'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, etc.), salva la segnalazione tempestiva di eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Alla notizia di violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; ove la violazione del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV ne informa tutti i sindaci ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Soci, in quanto fornitori e beneficiari dell'attività mutualistica della Cooperativa e quindi destinatari del Modello, accertata dall'OdV nell'ambito delle sue funzioni, si provvederà a segnalare la violazione al CdA e al Collegio Sindacale per gli opportuni provvedimenti previsti dal sistema sanzionatorio.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

La Cooperativa intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché degli obblighi derivanti dal medesimo.

L'informativa e la formazione sono gestite dal Presidente del Cda coadiuvato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.



Se ritenuto necessario dall'OdV, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze in materia.

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa.

Tuttavia, ai soggetti terzi è rivolta solamente l'attività di comunicazione e di formazione avente ad oggetto il Codice etico.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per la Cooperativa IN CAMMINO al momento dell'adozione stessa.

A tutti i dipendenti, soci e collaboratori della Cooperativa, nonché a tutti i nuovi assunti verrà consegnato un set informativo contenente copia del Modello comprensivo del Codice Etico e sarà loro richiesto di sottoscrivere un apposito modulo con cui attestino l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello.

Nei contratti stipulati con i terzi verranno inserite clausole contrattuali standard, che impegnino gli stessi a non adottare comportamenti non conformi ai principi di condotta ed ai valori etici cui si ispira la Cooperativa.

SELEZIONE COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Su proposta dell'OdV, con decisione del Presidente del Cda, potranno essere istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione di collaboratori esterni, di consulenti e partners di cui la Cooperativa intenda avvalersi in relazione alle attività più esposte al rischio di reato.