

MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ
AMMINISTRATIVA – PARTE GENERALE
(Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 13/07/2020

INDICE

CAPITOLO I – La normativa rilevante: il D.Lgs. 231/2001	pag.3
1.1 Termini e definizioni	pag. 3
1.2 Premesse	pag. 5
1.3 Ambito di applicazione soggettivo: <i>societas delinquere potest</i>	pag. 5
1.4 Le fattispecie di reato presupposto	pag. 6
1.5 Sanzioni previste per l’Ente	pag. 9
1.5.1 Sanzione pecuniaria	pag. 9
1.5.2 Sanzioni interdittive	pag. 9
1.5.3 Confisca	pag.11
1.5.4. Pubblicazione della sentenza	pag.11
1.6 Esclusione della responsabilità dell’Ente	pag.11
CAPITOLO II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)	pag.12
2.1 Finalità e struttura	pag.12
CAPITOLO III – Presentazione della Cooperativa Sociale ALIS	pag.14
3.1. Attività svolte	pag.14
3.2 Organi della Cooperativa	pag.15
3.2.1 Assemblea dei soci	pag.15
3.2.2 Consiglio di Amministrazione e Presidente del CdA – Legale Rappresentante...	pag.15

Società Cooperativa Sociale ALIS

3.2.3 Collegio sindacale	pag.16
3.3 La struttura organizzativa della Cooperativa	pag.16
CAPITOLO IV – il processo di adeguamento al MOGC della Cooperativa	pag.17
4.1 Aspetti di carattere generale	pag.17
4.2 Integrabilità tra sistemi di gestione	pag.18
4.3 Mappatura delle aree a rischio e il concetto di “rischio accettabile”	pag.19
CAPITOLO V – Organismo di Vigilanza (OdV)	pag.21
5.1 Premessa: i requisiti dei membri dell’OdV	pag.21
5.2 L’OdV di ALIS: composizione, nomina e cessazione dalla carica	pag.23
5.3 Compiti e poteri dell’OdV	pag.25
5.4 Flussi informativi e segnalazioni	pag.28
5.4.1 <i>Reporting</i> dell’OdV nei confronti degli organi della Cooperativa	pag.28
5.4.2 <i>Reporting</i> verso l’Odv	pag.29
5.5 Statuto e Regolamento dell’OdV	pag.31
CAPITOLO VI – Attuazione del MOGC in ALIS	
informazione, comunicazione e formazione	pag.32
6.1. Informazione e comunicazione	pag.32
6.1.1. Informativa diretta agli organi sociali e ai soci di ALIS	pag.33
6.1.2. Informativa diretta a soggetti esterni ad ALIS	pag.34
6.2. Formazione	pag.34
6.2.1. Formazione dei soci	pag.34
CAPITOLO VII – Codice etico di ALIS (rinvio)	pag.35
CAPITOLO VIII – Sistema disciplinare e meccanismo sanzionatorio	pag.35
8.1 Finalità e principi del sistema disciplinare	pag.35
8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei soggetti che operano in ALIS	pag.37
8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei Responsabili di area	pag.40
8.4 Sistema disciplinare nei confronti degli organi della Cooperativa	pag.41

8.5 Sistema disciplinare nei confronti dei fornitori ovvero di soggetti terzi alla struttura della Cooperativa	Pag.41
8.6 Sistema disciplinare nei confronti dell’OdV	pag.42
8.7 Procedimento di applicazione delle sanzioni	pag.42

CAPITOLO I – La normativa rilevante: il D.Lgs. 231/2001

1.1 Termini e definizioni

- “Codice Etico”: documento contenente la presentazione dei valori e dei principi etici posti a fondamento della Cooperativa;
- “Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D.Lgs. 231/2001”: decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- “Modello Organizzativo”: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche soltanto “MOGC”) previsto dal D.Lgs. 231/2001 di cui formano parte integrante, fra l’altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, i protocolli e regolamenti interni, gli altri sistemi di gestione già adottati dalla Cooperative nonché il sistema disciplinare;
- “Normativa rilevante”: il Decreto legislativo 231/2001 e le Linee guida settoriali emesse da associazioni di categoria. In particolare, si fa riferimento alle Linee Guida di Confindustria e alle Linee Guida di LegaCoop – ANCPL (Associazione Nazionale Cooperative Produzione e Lavoro);
- “Destinatari”: gli organi della Cooperativa, i soci e i dipendenti e, ove ritenuto opportuno, i fornitori cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente MOGC;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del MOGC e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;

Società Cooperativa Sociale ALIS

- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione – Legale Rappresentante, il collegio sindacale e l’assemblea dei soci;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni;
- “Fornitori”: tutti i soggetti che forniscono alla Cooperativa beni e/o servizi sulla base di appositi accordi contrattuali;
- “Attività sensibili”: attività svolte dalla Cooperativa che, in ragione della loro natura e/o delle loro caratteristiche, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- “Rischio”: probabilità che la Cooperativa possa incorrere nella commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- “Protocolli”: specifiche procedure volte a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire;
- “Reati presupposto”: fattispecie di reato rilevanti ai fini della configurabilità della responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231/2001;
- “Regolamenti interni”: i regolamenti interni in vigore approvati dagli Organi Sociali e che si considerano parte integrante del presente Modello Organizzativo;
- “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare in vigore che si considera parte integrante del MOGC adottato dalla Cooperativa al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati presupposto e, in generale, delle

procedure e delle altre regole indicate nel MOGC e dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico.

1.2 Premesse

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” è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300. Con il suddetto decreto, per la prima volta nel nostro ordinamento, è stata introdotta una nuova tipologia di responsabilità amministrativa caratterizzata da profili di rilievo penale a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito anche soltanto “enti”) derivante dalla commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio di tali soggetti. Ciò premesso, è importante rilevare che la responsabilità amministrativa degli enti si affianca ma non si sostituisce a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. Tanto è confermato dall’art. 8 della norma in esame, rubricato “*autonomia della responsabilità dell’ente*”, ove il legislatore delegato, in modo inequivocabile, afferma che la responsabilità in capo all’ente resta ferma tanto nel caso in cui l’autore del reato è identificato o risulta non imputabile, quanto nel caso in cui il reato subisca una vicenda estintiva (per una causa diversa dall’amnistia), sempre che risulti accertato che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente. Dal principio dell’autonomia del titolo di responsabilità dell’ente rispetto a quello dell’autore materiale del reato presupposto discende che, se da un lato è vero che la responsabilità amministrativa dell’ente presupponga la commissione di un illecito, dall’altro lato non può dirsi che la responsabilità in capo all’ente lasci permanere quella della persona fisica.

1.3 Ambito di applicazione soggettivo: *societas delinquere potest*

Per quanto concerne l’ambito di applicazione soggettivo della normativa di riferimento, la responsabilità dell’ente è strettamente connessa alla posizione ricoperta dal soggetto che

materialmente ha posto in essere l'illecito. Infatti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione, il controllo dello stesso, c.d. "soggetti apicali";

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali sopradetti.

Inoltre, nel caso di raggruppamenti di società, la società "capogruppo-controllante" può rispondere dei reati di cui al D.Lgs 231/2001, allorquando risulti che il reato commesso nell'interesse della "controllata" sia derivato da indicazioni provenienti da soggetti operanti per conto e nell'interesse della stessa "capogruppo-controllante" (in base alla disciplina sul concorso di persone) o che il vantaggio derivante dall'illecito vada a beneficio anche della "capogruppo-controllante".

Diversamente, l'ente non risponde se i soggetti che hanno materialmente posto in essere il fatto illecito hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

1.4 Le fattispecie di reato presupposto

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la normativa di riferimento è doveroso precisare che non ogni reato previsto dal nostro ordinamento comporta la responsabilità degli enti. Infatti, al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente è necessario che si verifichi una delle fattispecie previste espressamente nel D.Lgs. n. 231/2001, denominate, per l'appunto, reati-presupposto. In proposito, non si può non evidenziare che, nonostante la scelta iniziale operata dal legislatore delegato di considerare fonte per la responsabilità amministrativa dell'ente esclusivamente i reati contro la Pubblica Amministrazione e le fattispecie di concussione e corruzione, successivi interventi normativi hanno sensibilmente ampliato il catalogo di reati-presupposto cui si applica la disciplina del D.Lgs. n. 231/2001, fino a ricomprendere fattispecie di reato profondamente diverse tra loro.

Premesso che le fattispecie di reato previste dalla normativa di riferimento sono in continua estensione, segue l'elencazione delle categorie entro le quali possono essere raggruppati i reati-presupposto oggi previsti dal legislatore, rimandando all'**all. 1** per l'analitica descrizione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.Lgs. n. 231/2001:

- Art. 24 – *“indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”* (art. modificato dalla L. n. 161/2017);
- Art. 24 bis – *“delitti informatici e trattamento illecito di dati”* (art. introdotto con la L. n. 48/2008, modificato da D.Lgs. n. 7 e n. 8 del 2016 e successive modifiche apportate dalla L. n.133 del 2019);
- Art. 24 ter – *“delitti di criminalità organizzata”* (art. introdotto con la L. n. 94/2009 e modificato dalla L. n. 69/2015);
- Art. 25 – *“concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”* (art. modificato dalla L. n. 190/2012 e successivamente modificato dalla L. n. 3/2019);
- Art. 25 bis – *“falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”* (art. introdotto con il D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 e successivamente modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. n. 125/2016)
- Art. 25 bis. 1 – *“delitti contro l'industria e il commercio”* (art. introdotto con la L. n. 99/2009)
- Art. 25 ter – *“reati societari”* (art. introdotto con il D.Lgs. n. 61/2002 e successivamente modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017)
- Art. 25 quater – *“reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”* (art. introdotto dalla L. n. 7/2003);
- Art. 25 quater. 1 – *“pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (art. introdotto dalla L. n. 7/2003);

- Art. 25 *quinquies* – “delitti contro la personalità individuale” (art. introdotto dalla L. n. 228/2003 e successivamente modificato dalla L. n. 199/2016);
- Art. 25 *sexies* – “reati di abuso di mercato” (art. introdotto dalla L. n. 62/2005)
- Art. 25 *septies* – “reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro” (art. introdotto dalla L. n. 123/2007);
- Art. 25 *octies* – “ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” (art. introdotto dal D.Lgs. n. 231/2007 e successivamente modificato dalla L. n. 186/2014);
- Art. 25 *novies* – “delitti in materia di violazione del diritto d’autore” (art. introdotto dalla L. n. 99/2009);
- Art. 25 *decies* – “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” (art. introdotto dalla L. n. 116/2009);
- Art. 25 *undecies* – “reati ambientali” (art. introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e successivamente modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018);
- Art. 25 *duodecies* – “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. introdotto dal D.Lgs. n. 109/2012 e successivamente modificato dalla L. n. 161/2017);
- Art. 25 *terdecies* – “razzismo e xenophobia” (art. introdotto dalla L. n. 167/2017 e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 21/2018);
- Art. 25 *quaterdecies* – “frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e di giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati” (art. introdotto dalla L. n. 39/2019);
- Art. 25 *quingiesdecies* – “reati tributari” (art. introdotto dalla L. n. 157/2019)

Si precisa che l’**all.1** contiene, altresì, l’elencazione dei reati c.d. “transnazionali”, di cui all’art. 10 L. 146/2006.

L'analitica descrizione delle fattispecie di reato riportata nell'**all.1** è volta a fornire alla Cooperativa un quadro completo in merito a tutti i reati astrattamente configurabili.

1.5 Sanzioni previste per l'Ente

Premesso che la competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono, come enunciato dall'art. 36, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: la sanzione pecuniaria; le sanzioni interdittive; la confisca e la pubblicazione della sentenza. Si procede ora ad analizzare le singole sanzioni previste dalla norma in commento.

1.5.1 Sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie sono indefettibili; infatti, nel caso in cui il giudice penale accerti la sussistenza di una responsabilità amministrativa in capo all'ente, il giudicante procederà sempre ad applicare la sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria si applica per quote e l'importo di ciascuna quota varia tra un minimo di euro 258,23 e un massimo di euro 1.549,37.

Rilevato che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio ovvero con il fondo comune, il giudice determina l'importo delle quote sulla base delle condizioni economiche dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione ma comunque in un numero compreso tra cento e mille quote.

Infine, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, ovvero nella determinazione del numero delle quote, il giudicante valuterà tanto la gravità del fatto quanto il grado della responsabilità dell'ente, non tralasciando di considerare l'attività eventualmente svolta da quest'ultimo al fine di attenuare o eliminare le conseguenze dell'illecito e le eventuali azioni poste in essere per prevenire la commissione di ulteriori reati.

1.5.2 Sanzioni interdittive

Diversamente dalle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non sono indefettibili ma possono essere irrogate esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 13, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni interdittive previste dal legislatore delegato sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come già previsto per le sanzioni pecuniarie, anche per le sanzioni interdittive il giudicante terrà in considerazione tanto la gravità del fatto quanto il grado della responsabilità dell'ente, non tralasciando di considerare l'attività eventualmente svolta da quest'ultimo al fine di attenuare o eliminare le conseguenze dell'illecito e le eventuali azioni poste in essere per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente e, se è vero che solitamente hanno carattere di temporaneità (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo quanto previsto per i reati di cui all'art. 25, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 231/2001) possono essere anche a titolo definitivo. Infatti, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla sanzione interdittiva della sospensione temporanea dall'esercizio dell'attività; in via definitiva, può essere altresì disposto il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui l'ente sia stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla stessa sanzione.

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, può nominare un commissario giudiziale al fine di consentire la prosecuzione dell'attività dell'ente. La suddetta misura può essere applicata esclusivamente se: l'ente svolge un pubblico servizio o comunque un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero, se, in considerazione delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è stabilizzato, l'interruzione dell'attività dell'ente è idonea a provocare un grave pregiudizio per la collettività.

Infine, ai sensi dell'art. 45 D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni interdittive sopra elencate possono essere applicate all'ente anche in via cautelare nel caso in cui: sussistono gravi indizi per ritenere l'ente responsabile della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato e se vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole per quello per cui si procede. Tuttavia, diversamente da quanto previsto per le sanzioni interdittive, le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente.

1.5.3 Confisca

Tanto la sanzione amministrativa della confisca di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001 quanto quella della confisca per equivalente di cui al successivo comma 2 della stessa disposizione, hanno carattere obbligatorio e non facoltativo. Infatti, la suddetta sanzione trova fondamento nell'esigenza di impedire che l'ente, responsabile di un determinato reato, possa profittare dello stesso, ovvero possa trarre un qualsiasi beneficio economico dall'attività criminosa attuata.

1.5.4 Pubblicazione della sentenza

La sanzione amministrativa della pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal Giudice quando all'ente viene irrogata una sanzione interdittiva, ovvero nei casi più gravi che possono quindi giustificare un interesse della collettività alla conoscenza della condanna.

1.6 Esclusione della responsabilità dell'Ente

Il legislatore, nel testo dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, ha espressamente previsto che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti c.d. apicali (così come definiti al paragrafo 1.3 che precede) l'ente non risponde se prova che:

- prima della commissione del fatto, l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (c.d. MOGC) volto a prevenire illeciti;
- ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza – OdV) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di cui al punto che precede;
- non v'è stato alcun inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- il reato è stato commesso mediante l'elusione fraudolenta del MOGC.

In altre parole, se da un lato è vero che il dettato normativo non prevede l'obbligo di adottare MOGC (rimandando al capitolo che segue per l'approfondimento di cosa sia un MOGC e degli elementi che lo compongono) e che la mancata adozione di tali modelli non costituisce automaticamente una fonte di responsabilità per l'ente, dall'altro lato, è evidente che, per il legislatore, questi rappresentano una condizione esimente della responsabilità dell'ente, determinando una vera e propria inversione dell'onere probatorio. Infatti, nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto apicale, l'onere della prova riguardo l'adozione di un'efficace MOGC e l'elusione fraudolenta dello stesso spetterà all'ente.

Per quanto concerne invece i reati commessi dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'ente non incorre in alcuna responsabilità se ha adottato ed efficacemente attuato un MOGC volto a prevenire illeciti. In questo caso, l'onere della prova in merito all'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali spetterà al Magistrato.

CAPITOLO II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)

2.1 Finalità e struttura

Come già detto nel capitolo che precede, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se dimostra di aver adottato un MOGC *idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi*, con l'attribuzione del compito di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello ad un apposito organismo.

L'art. 6, comma 2, D.Lgs 231/2001 elenca le caratteristiche che il MOGC deve avere al fine di una valutazione positiva in merito all'adeguatezza della gestione del rischio e al conseguente esonero della responsabilità dell'ente. In particolare, il MOGC deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, nel caso in cui eventuali protocolli già adottati da ALIS risultino insufficienti o inefficaci;*
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Sulla base del disposto normativo sopra richiamato, un valido MOGC deve necessariamente prevedere:

- l'identificazione dei rischi potenziali (c.d. "mappatura delle aree di rischio"): ovvero sia individuare le attività "sensibili" nel cui ambito possono essere commessi reati, in attuazione dell'art. 6, comma 2, punto a) D.Lgs. 231/2001;
- misure preventive: elaborazione di protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni dell'ente nell'ambito delle attività sensibili, in attuazione dell'art. 6, comma 2, punti b) e c) D.Lgs. 231/2001;

- misure di controllo: istituzione di un apposito Organismo (c.d. OdV), incaricato di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del MOGC e la previsione di flussi informativi da e verso l'Organismo, in attuazione dell'art. 6, comma 2, punto d) D.Lgs. 231/2001;
- misure disciplinari: introduzione di un sistema sanzionatorio volto a sanzionare la violazione delle regole e delle procedure indicate nel MOGC e nel Codice etico adottato dall'ente, in attuazione dell'art. 6, comma 2, punto e) D.Lgs. 231/2001.

Il MOGC rappresenta quindi un documento, contenente procedure e regole tali che, nei reati dolosi, non possano essere aggirate se non fraudolentemente mentre, nel caso di reati colposi, siano violate nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

CAPITOLO III – Presentazione della Cooperativa Sociale ALIS

3.1 Attività svolte

La Società Cooperativa Sociale ALIS è un'impresa senza fini di speculazione privata costituita in data 23/04/1993. Lo scopo principale che la cooperativa intende perseguire è quello della promozione umana e dell'integrazione sociale dei cittadini, attraverso lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento di persone svantaggiate ai sensi dell'art. 1 della L. n. 381/1991.

Nel perseguimento del proprio oggetto sociale, ALIS svolge:

- attività agricole, compresa la creazione e manutenzione di parchi, giardini e spazi verdi;
- attività ambientali, tra le quali: servizi di pulizia, anche per privati, pulizia di strade e di aree pubbliche nonché servizi cimiteriali, pulizia e manutenzione dei cimiteri, gestione canili e ricoveri per animali;
- attività culturali e ricreative;
- attività edili;
- servizi turistici e della ristorazione;
- servizi logistici;

- progettazione, ricerca sociale e formazione.

La Cooperativa si avvale prevalentemente dell'attività lavorativa dei soci cooperatori ma in determinati casi si avvale della collaborazione e dell'attività prestata da professionisti quali, a titolo esemplificativo: commercialisti ed esperti contabili; avvocati; psicologi; operatori sociali; architetti; ingegneri; educatori; guide turistiche ed escursionistiche; animatori; archeologi e operatori museali.

3.2 Organi della Cooperativa

La gestione e la *governance* della Cooperativa è affidata a:

3.2.1 Assemblea dei soci

- ordinaria – secondo quanto previsto a norma di legge e dallo Statuto, tale organo svolge le seguenti funzioni:
 - approva il bilancio;
 - procede alla nomina e revoca degli amministratori e dei sindaci;
 - delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
 - determina la misura del compenso da corrispondere agli amministratori e ai sindaci
 - delibera sull'approvazione dei regolamenti interni previsti dallo Statuto;
 - delibera sugli eventuali ristorni i soci;
 - delibera su tutte le questioni riservate dalla legge e dallo Statuto alla sua competenza.
- straordinaria – secondo quanto previsto a norma di legge e dallo Statuto, tale organo delibera:
 - sulle modificazioni dello Statuto;
 - sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
 - sull'emissione di strumenti finanziari;
 - su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

3.2.2 Consiglio di Amministrazione e Presidente del CdA – Legale Rappresentante

Secondo quanto previsto dallo Statuto, la Società Cooperativa Sociale ALIS è amministrata da un consiglio di amministrazione, composto da un numero di membri non inferiore a tre e non superiore a sette, eletti dall'assemblea ordinaria.

Gli amministratori sono nominati per un periodo non superiore a tre esercizi e il presidente del CdA, se non nominato dall'assemblea, viene eletto dallo stesso Consiglio. Al Presidente del CdA spetta la rappresentanza legale della società di fronte a qualunque autorità giudiziaria e amministrativa, nonché di fronte ai terzi e la firma sociale.

Nel rispetto e nei limiti delle attribuzioni riservate *ex lege* all'assemblea, il CdA è investito dei più ampi poteri di gestione della Cooperativa.

3.2.3 Collegio sindacale

Il controllo contabile di ALIS è affidato al collegio sindacale nominato con delibera assembleare, ricorrendone i presupposti di legge.

3.3 La struttura organizzativa della Cooperativa

Nonostante le modeste dimensioni della Cooperativa, ALIS nell'organizzazione della propria attività si è sempre ispirata al criterio generale di separazione delle funzioni e segregazione dei ruoli, al fine di poter attuare efficacemente un reciproco controllo tra le figure che agiscono e operano nell'interesse della Cooperativa.

L'organigramma di ALIS è riportato nel documento **all.2**, che costituisce parte integrante e sostanziale del MOGC e al quale si rinvia per maggiore chiarezza. Tuttavia, segue una breve descrizione della struttura organizzativa di ALIS.

L'assemblea nomina il CdA, il quale elegge, al proprio interno, un Presidente e un Vice-Presidente.

- Il CdA nomina:
 - il Direttore amministrativo e finanziario;
 - il Responsabile della qualità e privacy;
 - il Responsabile della sicurezza sul lavoro e ambiente;

- i Responsabili di area.

Il CdA, in *staff* con il Direttore amministrativo e finanziario, esercita un controllo sui Responsabili di area nominati dallo stesso CdA, controllo che si aggiunge a quello già esercitato dall'OdV.

Nello specifico, il Direttore amministrativo e finanziario rappresenta una figura apicale della Cooperativa che ha il compito di sovrintendere e coordinare i lavori dei Responsabili di area, sovrintendendo in particolare, l'operato dell'Area Amministrativa e predisponendo e verificando, pur sempre in *staff* con il CdA ed eventualmente con professionisti esterni, il *budget* di spesa per le singole aree di attività. Infine, il Direttore amministrativo e finanziario cura e vigila sull'esecuzione delle delibere del CdA in base alle direttive del Presidente e gestisce i rapporti e la selezione del personale.

Rilevato che le materie della qualità e della sicurezza sui luoghi di lavoro coinvolgono gran parte delle aree di attività della Cooperativa, i Responsabili qualità e sicurezza sul lavoro esercitano poteri di controllo sui Responsabili di area. Questi ultimi, a propria volta, possono avvalersi di incaricati da loro prescelti per l'espletamento di singole attività, senza che ciò sposti la posizione e gli obblighi del Responsabile di area verso la Cooperativa e l'OdV.

CAPITOLO IV – il processo di adeguamento al MOGC della Cooperativa

4.1 Aspetti di carattere generale

La Società Cooperativa Sociale ALIS adotta il MOGC al fine di:

- definire la corretta esecuzione delle attività svolte e finalizzate al perseguimento dell'oggetto sociale;
- informare tutti coloro che operano in nome e per conto di ALIS del fatto che gli stessi possono incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso, in un illecito sanzionabile, sul piano penale e amministrativo;

- informare tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente che l'eventuale responsabilità personale, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, può comportare il sorgere di responsabilità e sanzioni per l'ente stesso;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel MOGC è soggetta all'applicazione di sanzioni in attuazione del sistema disciplinare adottato da ALIS che costituisce parte integrante del MOGC;
- consentire ad ALIS di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione di reati, grazie ad un continuo monitoraggio delle c.d. "attività sensibili";
- costituire un organo societario terzo, dotato di poteri e risorse adeguate, deputato all'implementazione, aggiornamento ed applicazione del modello (Organismo di Vigilanza o O.d.V.).

Il MOGC adottato da ALIS si compone di una parte generale e di una parte speciale. La prima è finalizzata a descrivere il MOGC, le attività svolte preliminarmente alla sua adozione, il funzionamento dell'OdV e il sistema disciplinare. Mentre, la seconda interessa in modo specifico le attività effettivamente svolte da ALIS e i protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

4.2 Integrabilità tra sistemi di gestione

Rilevato che ALIS ha adottato sistemi di gestione e controllo in materia di:

- qualità;
- sicurezza in ambiente di lavoro;
- ambiente;
- protezione dei dati personali, in attuazione del Regolamento n.2016/679/UE,

il presente Modello è stato realizzato con l'intento di favorire l'integrabilità con i suddetti sistemi di gestione già adottati e che si intendono integralmente richiamati in questa sede. In proposito, per esempio, in materia di sicurezza in ambienti di lavoro, le esigenze che hanno spinto il legislatore

delegato ad inserire determinati reati tra i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 sono perfettamente sovrapponibili a quelle del Sistema di Prevenzione e Protezione degli Ambienti di Lavoro.

Per la predisposizione del proprio MOGC, ALIS ha considerato, oltre alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, la Relazione ministeriale accompagnatoria e le Linee Guida predisposte dalle principali associazioni di rappresentanza.

4.3 Mappatura delle aree a rischio e concetto di “rischio accettabile”

Attività propedeutica alla costruzione di un valido MOGC, in base all’art. 6, c.2, D.Lgs. n. 231/2001, è una corretta e completa “mappatura” delle c.d. attività “sensibili”, in quanto esposte al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, si è proceduto ad un’approfondita analisi della struttura organizzativa della Cooperativa, attraverso interviste e consultazione di documentazione, per individuare i settori di attività e le modalità attraverso le quali si potrebbero verificare effetti pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dalla normativa di riferimento.

Una volta identificate le attività c.d. “sensibili”, nella parte speciale del presente MOGC, è stato elaborato un c.d. “Piano di analisi e valutazione del rischio”, strutturato in un sistema di controllo (c.d. protocolli) per la valutazione del sistema già adottato dalla Cooperativa in materia di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e il suo eventuale adeguamento.

In considerazione dell’attività svolta da ALIS, ai fini dell’elaborazione del “Piano di analisi e valutazione del rischio”, sono stati individuati i reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 ritenuti ipotizzabili mentre per altre fattispecie, nonostante la considerazione che l’ipotesi di reato fosse del tutto astratta, si è ritenuto comunque di dover esplicitare la necessità di adottare una condotta adeguata alla prevenzione dei relativi illeciti. Infine, alcune fattispecie non sono state prese in considerazione poiché, allo stato, non sussistono gli estremi per la commissione di tali reati da parte di ALIS. In ogni caso, l’elaborazione del “Piano di analisi e valutazione del rischio” è

un'attività che richiede aggiornamenti continui in relazione tanto ai mutamenti normativi quanto ai cambiamenti organizzativi e strutturali della Cooperativa.

Il “Piano di analisi e valutazione del rischio” si concretizza, quindi, nella definizione per ogni processo decisionale considerato, di una reale ed oggettiva quantificazione del rischio accettabile e del rischio residuo.

A tal fine, è stato impiegato il processo di *risk management* strutturato nelle fasi di seguito elencate:

- identificazione dei reati rilevanti *ex* D.Lgs. 231/2001 in relazione alle attività svolte da ALIS nel perseguimento del proprio oggetto sociale, anche attraverso una serie di interviste agli organismi apicali (CdA e presidente del CdA – legale rappresentante) e non della Cooperativa;
- analisi dei principali documenti organizzativi adottati dalla Cooperativa;
- valutazione della probabilità della minaccia, con riferimento a:
 - eventuali accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato ALIS in passato e misure adottate per far fronte a tali eventi;
 - tipologia dell'attività considerata (importanza, attività di *routin* o meno);
 - analisi degli elementi e protocolli già esistenti rispetto a ciascuna minaccia;
 - possibili conseguenze e danni per la Cooperativa in caso di commissione dei reati in riferimento alle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di conferire maggiore chiarezza al documento “Piano di analisi e valutazione dei rischi”, lo stesso viene elaborato in una tabella contenete le seguenti informazioni:

- singoli reati da prevenire;
- attività potenzialmente interessate dalla commissione di tali reati;
- soggetti in astratto interessati dalla commissione di tali reati;
- valutazione del rischio in relazione ad ogni singolo reato;
- protocolli realizzati per ridurre al minimo in rischio di reato.

Il processo di “*risk management*” che ha come obiettivo primario quello di individuare e realizzare un sistema di gestione del rischio, trascina inevitabilmente con sé anche il concetto di “rischio accettabile”.

Il concetto di “rischio accettabile” può essere tradotto quale comportamento concretamente esigibile, ossia condotta che, oggettivamente, ci si può attendere dalla Cooperativa e dalle singole figure che in essa operano.

Riguardo il sistema di controllo da costruire in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi dolosi è rappresentata dall’adozione di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in maniera fraudolenta, ovverosia, con artifici e raggiri. Mentre, per le ipotesi di fattispecie di reato di natura colposa il confine di accettabilità del rischio è segnato dalla commissione di atti, non accompagnati dalla volontà, che concretizzano una violazione sostanziale del modello, fermo restando l’efficace e puntuale controllo dell’Organismo di Vigilanza preposto.

Nella parte speciale del presente MOGC verranno analizzate singolarmente le attività svolte dalle diverse aree/settori nei quali è strutturata la Cooperativa e, in riferimento a ogni singola attività, verrà elaborata una tabella volta alla descrizione del processo decisionale interessato e una tabella di analisi e valutazione del rischio come sopra meglio descritta.

CAPITOLO V – Organismo di Vigilanza (OdV)

5.1 Premessa: i requisiti dei membri dell’OdV

Come già detto, nel disposto di cui all’art. 6 D.Lgs 231/2001, il legislatore delegato prevede l’esonero della responsabilità amministrativa dell’ente nel caso in cui quest’ultimo riesca a provare di aver affidato il compito di *vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli* e del loro aggiornamento ad un *organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*. Pertanto, l’esistenza del suddetto organismo è una condizione necessaria affinché l’ente possa godere dall’esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione di uno dei reati di cui alla

normativa di riferimento. Ebbene, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, l'OdV deve possedere determinati requisiti, come di seguito meglio specificato:

- stabilità e continuità d'azione: l'OdV è parte integrante del sistema di controllo dell'ente e pertanto deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione della stessa, in modo da poter esercitare la propria attività in maniera continuativa. Tuttavia, il requisito della "continuità d'azione" deve essere inteso in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo e in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV, anche in considerazione delle dimensioni dell'ente interessato;
- indipendenza e autonomia: l'OdV deve essere un organismo terzo, in grado di esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio nonché con autonomia di iniziativa e operativa (dunque anche finanziaria), in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'ente. Conseguentemente, l'OdV è collocato in una posizione apicale all'interno dell'organigramma aziendale, deve poter riferire unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Vice Presidente, Consiglio di Amministrazione) e i suoi componenti devono essere estranei alla gestione operativa dell'ente;
- professionalità: tale requisito è indispensabile al fine di garantire la concreta possibilità di azione dell'OdV. Infatti, con il termine professionalità deve intendersi tanto la capacità di valutazione e gestione dei rischi quanto le competenze e le conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale. Pertanto, il requisito della c.d. professionalità, così come sopra meglio descritto, deve essere posseduto da ciascun membro dell'OdV;
- onorabilità: ciascun membro dell'OdV, in considerazione del ruolo che è chiamato a svolgere, deve necessariamente possedere requisiti di autorevolezza morale e onorabilità. A tal fine, lo Statuto dell'OdV prevede specifiche cause di ineleggibilità e di decadenza dalla carica e, in ogni caso, i membri dell'OdV non devono aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato per aver commesso uno dei reati di cui al D.Lgs 231/2001

ovvero condanne ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

5.2 L'OdV di ALIS: composizione, nomina e cessazione dalla carica

L'OdV di ALIS è un organismo collegiale, composto da tre membri nominati dal CdA. Il presidente dell'OdV viene individuato tra i membri eletti. Il suddetto organismo opera secondo precise regole di funzionamento contenute nel relativo statuto.

L'OdV è a composizione mista, ovvero sia, per espressa disposizione contenuta nel relativo statuto, è composto da una figura interna all'organizzazione della cooperativa, in grado di assicurare un'adeguata conoscenza dell'organizzazione di ALIS e dei processi di funzionamento della stessa (in ogni caso, non possono essere eletti soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura di ALIS; che svolgono attività di tipo amministrativo, di organizzazione del personale nonché di controllo del sistema della qualità e, in altre parole, coloro che difettano dei requisiti di autonomia e indipendenza, come meglio descritti al paragrafo che precede) e da due professionisti esterni ad ALIS, in grado di garantire l'indispensabile indipendenza, autonomia e competenza sulle problematiche legate all'applicazione del modello.

In ogni caso, ALIS ha previsto specifiche cause di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV. Infatti, non possono essere nominati coloro che:

- si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- sono membri del CdA ovvero di organi apicali delle Cooperative;
- hanno relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i componenti del CdA o, comunque, con soggetti che ricoprono posizioni di vertice all'interno della Cooperativa;

- intrattengono, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la cooperativa, tali da poter condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- hanno perso i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità, indispensabili per la nomina;
- hanno riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

È compito del CdA valutare, preventivamente all'insediamento e successivamente, in modo periodico, la sussistenza dei predetti requisiti in capo a ciascun membro dell'OdV. Infatti, il venir meno di uno di essi ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità in costanza del mandato, determinano la decadenza dall'incarico e, in tal caso, il CdA provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante nel rispetto dei principi indicati.

L'OdV di ALIS resta in carica tre esercizi, è rieleggibile ed i suoi membri possono essere revocati dal CdA solo per giusta causa. In tal caso, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il CdA provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

I membri dell'OdV prestano la loro attività a titolo oneroso.

La cessazione dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire:

- per morte del soggetto;
- per scadenza del mandato;
- per dimissioni, previa comunicazione scritta al Presidente del CdA, almeno tre mesi prima dalla data di cessazione dell'incarico;
- per giusta causa, da intendersi, a titolo esemplificativo: il mancato svolgimento delle attività richieste per l'espletamento del mandato; violazione degli obblighi di riservatezza e anonimato in relazione alle segnalazioni ricevute; l'assenza ingiustificata dalle riunioni dell'OdV, per almeno due volte consecutive;

- per sopravvenuta carenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica ovvero a causa dell'insorgenza di una causa di ineleggibilità o di incompatibilità.

La revoca viene deliberata dal CdA, anche su segnalazione del presidente o di altro componente l'OdV.

Il CdA provvede alla nomina dei sostituti dei componenti revocati, decaduti o dimissionari; il mandato di quest'ultimi termina congiuntamente con quello dei componenti dell'OdV già in carica. In caso di cessazione dall'incarico del Presidente, il nuovo presidente viene nominato tra i componenti a maggioranza assoluta dei medesimi.

Se viene meno la maggioranza dei componenti l'Organismo di Vigilanza, esso decade e il CdA provvede senza indugio alla sua sostituzione.

La nomina dell'OdV è avvenuta con delibera del CdA del 13/07/2020.

Sono stati designati quali membri:

- l'Avv. Valeria Mei, del Foro di Terni (membro esterno);
- Federico Brizi (membro esterno);
- Alessandro Brunelli (membro interno).

Le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'OdV in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con i soggetti posti in posizioni apicali.

5.3 Compiti e poteri dell'OdV

Il legislatore, *ex art. 6, comma 1, lett. b)* della normativa di riferimento, enuncia, in via generale che l'OdV ha il "*compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*". In altre parole, l'OdV vigila affinché il MOGC adottato sia:

- efficace ed idoneo a prevenire la commissione di reati;

- sia costantemente aggiornato e divulgato, segnalando con tempestività al CdA la necessità di procedere con integrazioni e aggiornamenti da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento e/o della struttura e delle attività poste in essere dalla cooperativa;
- sempre osservato da tutti i soggetti cui è rivolto.

Tali compiti generali si declinano, poi, nell'attribuzione all'OdV di specifiche funzioni, anche in relazione alle attività e alle dimensioni dell'ente. Infatti, il legislatore conferisce espressamente all'OdV "*autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" ma, al fine di esercitare tali funzioni, in concreto l'OdV può essere investito di molteplici e diversi poteri, tra i quali:

- la possibilità di definire autonomamente le proprie regole e modalità di funzionamento, mediante la redazione di un apposito Statuto;
- la possibilità di effettuare ricognizioni e aggiornamenti delle attività svolte dalla Cooperativa ai fini della c.d. mappatura delle aree a rischio e in considerazione dell'evoluzione della normativa vigente in materia;
- il potere di promuovere adeguate iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOCG e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti relativi al MOGC;
- la facoltà di instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con i vertici della Cooperativa e con i responsabili delle aree c.d. sensibili, effettuando altresì periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOGC, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- collaborare con gli organi della cooperativa, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio nonché per i diversi aspetti

attinenti all'attuazione del MOGC (ad esempio, in merito alla formazione del personale o all'adozione dei provvedimenti disciplinari);

- esercitare un potere di controllo in relazione alla presenza, all'effettività e alla regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del MOGC o che siano da esso richiamate. In particolare, devono essere messi a disposizione dell'OdV tutti i dati possibili al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del MOGC e del Codice Etico;
- verificare che gli elementi previsti dal MOGC siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dalla normativa di riferimento, provvedendo, in caso contrario, a fornire indicazioni di indirizzo per un corretto aggiornamento degli elementi stessi;
- in presenza di violazioni del MOGC, o suo mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, così come in presenza di mancato adeguamento alle prescrizioni indicate dall'OdV, procedere alla segnalazione al CdA per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Come sopra detto, l'OdV, al fine di assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della Cooperativa e, inoltre, deve essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel MOGC.

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata in apposito archivio (informatico e cartaceo), per un periodo di 10 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme). L'accesso all'archivio e/o al *data base* è consentito esclusivamente ai membri

dell'OdV e le relative informazioni e documenti negli stessi custoditi possono essere messe a disposizione di soggetti esterni all'OdV solo previa autorizzazione da parte dello stesso Organismo.

Al fine di poter esercitare in modo indipendente i propri compiti, l'OdV può richiedere al CdA, per ogni esercizio annuale, un *budget* di spesa finalizzato a finanziare la propria attività. In caso di richieste eccedenti l'importo di spesa prestabilito e approvato dal CdA, l'OdV dovrà essere preventivamente autorizzato dal CdA allo specifico e straordinario impegno di spesa.

5.4. Flussi informativi e segnalazioni

Come già sopra detto, al fine di ottenere un MOGC efficace, l'OdV deve poter accedere liberamente ed in modo autonomo alle informazioni riguardanti il funzionamento della Cooperativa nonché deve conoscere appieno le dinamiche di gestione operativa e le attività svolte dalla stessa. In proposito è necessario richiamare l'art. 6, comma 2, lett. *d*) del D.Lgs. n. 231/2001, che prevede espressamente che i MOGC devono *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

La finalità, evidentemente, è quella di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello e di accertare *ex post* le cause che hanno reso possibile il verificarsi di un reato. Si rende dunque necessario un sistema di condivisione di informazione idoneo a ridurre il rischio di reati.

5.4.1 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi della Cooperativa

L'OdV deve riferire con apposito *report* scritto, periodicamente, e comunque su base almeno semestrale, nei confronti degli organi della Cooperativa, in merito all'attuazione del Modello, alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, segnalando eventuali criticità e proponendo le modifiche al MOGC ritenute opportune o necessarie. In ogni caso, l'OdV all'inizio di ciascun esercizio e non oltre due mesi dalla nomina, deve riferire al CdA le attività che si propone di svolgere.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi di ALIS.

L'OdV ha il dovere di richiedere al proprio Presidente la convocazione degli organi della Cooperativa al fine di poter relazionare in merito a fatti, anche solo potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa in capo ad ALIS, ponendo così la Cooperativa in grado di adottare tempestivamente eventuali misure preventive.

Ogni anno, in tempo utile rispetto all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, l'OdV trasmetterà inoltre al CdA e al collegio sindacale, una relazione avente ad oggetto l'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri.

5.4.2 Reporting verso l'OdV

Per quanto concerne i *reporting* verso l'OdV, con l'adozione del presente MOGC, ALIS stabilisce un obbligo di relazione all'OdV, con cadenza periodica annuale, rivolto a ciascun Responsabile di area, concernente le risultanze dell'attività di controllo posta in essere da ciascun Responsabile di area, indipendentemente dalla registrazione di eventi straordinari e/o imprevisti. Tuttavia, nel caso in cui il responsabile di settore dovesse riscontrare anomalie o atipicità nell'ambito dell'attività svolta, è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV quanto rilevato.

In ogni caso, tutti i soci, soci cooperatori-lavoratori, soci volontari, organi apicali e, in generale, tutti coloro che cooperano al perseguimento dell'oggetto sociale della cooperativa, ovvero soggetti esterni alla compagine sociale, sono tenuti ad informare l'OdV tempestivamente al verificarsi dell'evento, in ordine ad ogni violazione del MOGC e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia per agevolare la compilazione è disponibile sul sito internet della Cooperativa un modello di "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" che gli interessati potranno utilizzare e che costituisce l'all. 4 del presente Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- eventi che potrebbero ingenerare responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs 231/2001;

- 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 alla normativa di riferimento, avviate anche nei confronti di ignoti;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOGC, evidenzianti i procedimenti disciplinari avviati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- richiesta di assistenza legale avanzate dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa di ALIS, delle attività svolte nonché in caso di variazione di deleghe o poteri;
- variazioni delle aree a rischio, realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel MOGC;
- partecipazione ad appalti o a procedure finalizzate alla conclusione di contratti con la PA;
- richieste di fondi e contributi pubblici e loro utilizzo;
- informazioni relative ai clienti e ai fornitori di ALIS indagati per reati sanzionati dalla normativa di riferimento.

L'OdV è destinatario anche delle segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del MOGC, ossia l'adeguatezza dei principi del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Tali segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta, anche via e-mail. Nello specifico, le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:

- e-mail, all'indirizzo: odv@coopsocialealis.it;
- a mezzo posta, con lettera in busta chiusa indirizzata a: Soc. Coop. Soc. ALIS – Organismo di Vigilanza – Viale Aleardo Aleardi n. 4 – 05100 – Terni (TR).

Sebbene l'OdV, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili segnalazioni trasmesse non in forma anonima sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. In tal caso, a tutela dell'integrità della Cooperativa, l'OdV procede preliminarmente a valutare fondatezza e rilevanza di tale tipologia di segnalazioni di condotte illecite che, in ogni caso, dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e dovranno contenere l'indicazione di fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV, non essere generiche, confuse e/o palesemente diffamatorie.

In ogni caso, l'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni verso l'OdV potrà essere denunciata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro per i provvedimenti di competenza, oltre che segnalata, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo segnalante, così come previsto dall'art. 6, comma 2 *ter* D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 c.2 *quater* D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

I membri dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e, in nessun caso, potranno venir meno ai limiti posti dalla normativa sulla *privacy* e sulla tutela delle informazioni, come peraltro previsto anche dai recenti reati inseriti nell'elenco che lo stesso D.Lgs. n. 231/2001 sanziona.

Infine, la riservatezza dell'identità del segnalante viene garantita mediante la creazione di un apposito indirizzo e-mail, dedicato esclusivamente alle segnalazioni verso l'OdV, accessibile ed utilizzabile solo dai componenti dell'Organismo stesso.

5.5 Statuto e Regolamento dell'OdV

Il CdA ha approvato uno Statuto dell'OdV che, oltre a specificare in modo puntuale quanto sopra richiamato, rappresenta uno strumento di garanzia e indipendenza per l'Organismo stesso.

L'OdV disciplina con specifico Regolamento, predisposto e approvato all'unanimità dallo stesso OdV e successivamente trasmesso per conoscenza al CdA, le regole operative per il proprio funzionamento, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, dal Modello e dallo Statuto dell'ODV. In particolare, il Regolamento dell'OdV sarà finalizzato a normare il funzionamento dell'organismo stesso e a definire, tra le altre, le regole in merito:

- alla convocazione delle riunioni, con la specificazione della cadenza delle stesse e delle relative modalità;
- ai requisiti di validità delle riunioni;
- alle modalità di svolgimento delle riunioni, comprese le modalità di verbalizzazione delle stesse;
- alla pianificazione delle attività da svolgere;
- alla gestione e conservazione delle informazioni riguardanti l'attività svolta;
- all'attuazione del MOGC e al suo sviluppo, anche in riferimento ai *report* verso gli organi della Cooperativa.

Lo Statuto ed il Regolamento costituiscono componenti integranti del presente MOGC.

CAPITOLO VI – attuazione del MOGC in ALIS: informazione, comunicazione e formazione

6.1. Informazione e comunicazione

Al fine di rendere efficace il MOGC è di primaria importanza la conoscenza effettiva dello stesso e delle disposizioni che vi sono contenute da parte sia dei soggetti già operanti all'intero della Cooperativa, sia di quelli che ne entreranno a far parte in futuro, e dei soggetti esterni all'organizzazione di ALIS che però intrattengono con quest'ultima rapporti di vario genere. In ogni caso, il grado di informazione e approfondimento in merito alla conoscenza del MOGC nei confronti dei diversi soggetti sopra menzionati è parametrato all'effettivo grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività o nei processi sensibili di ALIS.

Il CdA ha il compito di comunicare a tutti i destinatari l'adozione del modello da parte di ALIS e i suoi successivi aggiornamenti.

Infatti, per quanto riguarda gli organi sociali e i soggetti che operano all'interno della struttura di ALIS, dopo aver ricevuto un'apposita informativa in merito all'adozione e ai contenuti del MOGC, come di seguito meglio descritta, sottoscrivono un'apposita dichiarazione di presa visione del MOGC e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece gli altri destinatari, ovverosia soggetti esterni alla struttura organizzativa di ALIS (quali, a titolo esemplificativo, fornitori, consulenti, collaboratori), si prevede che il contratto che comporti, in via generale, qualunque forma di collaborazione tra gli stessi e ALIS, debba prevedere una clausola in linea con le prescrizioni del MOGC e che, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nel MOGC e nei documenti a esso allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, si incorre nella risoluzione del vincolo negoziale senza penali. Tuttavia, tale clausola potrà anche essere stesa su documenti separati rispetto al contratto, sempre comunque con formale ed esplicito riferimento al contratto stesso. In ogni caso, preliminarmente alla stipula del contratto, ALIS si impegna a fornire anche a tali soggetti un'apposita informativa, rinviando al capitolo 6.1.2. per il relativo approfondimento.

6.1.1 Informativa diretta agli organi sociali e ai soci di ALIS

ALIS provvederà alla diffusione tra i propri organi sociale e tra i soci del MOGC mediante le seguenti modalità di carattere generale:

- distribuzione a tutti gli organi sociali e ai soci del MOGC in versione integrale in formato cartaceo e/o elettronico. Si intenderà assolto tale onere anche mediante affissione della versione integrale del MOGC presso i locali della sede legale della Cooperativa, in luogo facilmente visibile ai suddetti destinatari;
- creazione sul sito internet della Cooperativa di una specifica pagina *web*, periodicamente aggiornata, i cui contenuti riguardino essenzialmente: il testo del D.Lgs. 231/01, un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e alle linee guida adottate per la redazione del MOGC nonché la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda

standard per la comunicazione di comportamenti ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

6.1.2 Informativa diretta a soggetti esterni ad ALIS

Come sopra anticipato, ALIS procederà a rendere edotti del MOGC anche soggetti esterni alla struttura organizzativa della Cooperativa ma che, a diverso titolo, si trovino a concludere contratti con la stessa. Tale attività informativa avviene mediante le seguenti modalità di carattere generale:

- creazione sul sito internet della Cooperativa di una specifica pagina *web*, periodicamente aggiornata, i cui contenuti riguardano essenzialmente il MOGC (ad eccezione dei documenti allegati e/o correlati destinati ad uso interno) e la procedura di segnalazione all'OdV di eventuali comportamenti ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del MOGC;
- sottoscrizione di apposita “dichiarazione e clausola risolutiva per collaboratori, consulenti esterni e fornitori” al momento della conclusione di contatti con ALIS (cfr. all. 5). Nello specifico, con la sottoscrizione della predetta dichiarazione/clausola, il collaboratore/consulente esterno/fornitore dichiara di conoscere le disposizioni del MOGC adottato da ALIS, nonché le norme del Codice Etico che ne costituiscono parte integrante e sostanziale e, conseguentemente, si impegna a mantenere una condotta tale da non esporre la Cooperativa al rischio di applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e dalle norme dallo stesso richiamate, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La predetta clausola qualifica il mancato rispetto del suddetto impegno quale grave inadempimento contrattuale, legittimando ALIS a risolvere il contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., salvo il diritto ad agire per il risarcimento dei danni.

6.2 Formazione

6.2.1 Formazione dei soci

Successivamente all'adozione del MOGC, la formazione dei soci di ALIS, ai fini dell'attuazione del MOGC è gestita dal Responsabile del Personale, in stretta sinergia e sotto il controllo dell'OdV. La formazione sarà articolata in diversi livelli, a seconda del ruolo e dell'attività svolta dai soci:

- componenti degli organi sociali e soci che operano in aree sensibili: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; iniziative di formazione annuale; accesso a documentazione dedicata all'argomento (anche solo in formato elettronico) e aggiornata dall'OdV; e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito dell'attività di formazione in ingresso.
- soci che non operano in aree sensibili: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a documentazione dedicata all'argomento (anche solo in formato elettronico) e aggiornata dall'Organismo di Vigilanza; e-mail di aggiornamento; formazione nell'ambito dell'attività di formazione in ingresso.

CAPITOLO VII – Codice Etico di ALIS (rinvio)

ALIS ha adottato un proprio Codice Etico, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente MOGC e al quale si rinvia. Nel suddetto documento sono esplicitate e chiarite, tra le altre, anche le regole e le modalità di comportamento ritenute vincolanti per tutti coloro che lavorano, collaborano o che sviluppano rapporti continuativi con la Cooperativa, in un'ottica di responsabilità sociale cui devono ispirarsi tutti i soggetti coinvolti.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione e comprensione del Codice Etico e, conseguentemente il rispetto da parte dei destinatari, interni ed esterni ad ALIS, delle regole e modalità di comportamento, la Cooperativa si impegna alla diffusione del Codice etico verso tutti i destinatari, al suo tempestivo aggiornamento nonché a facilitarne la comprensione e fornire i necessari chiarimenti a tutti i soci, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme ivi contenute e/o richiamate.

CAPITOLO VIII – Sistema disciplinare e meccanismo sanzionatorio

8.1 Finalità e principi del sistema disciplinare

In osservanza dell'art. 6, comma 2, lett. e), ALIS prevede e definisce le fattispecie di violazione del MOGC e le sanzioni da applicare, attraverso la redazione di uno specifico regolamento, denominato, “sistema disciplinare” e approvato dal CdA. Infatti, il legislatore delegato, nell'enunciato della disposizione da ultimo richiamata afferma che il MOGC deve “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”. Pertanto, la predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MOGC, è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Tanto premesso, è opportuno precisare che l'applicazione delle sanzioni disciplinari, nei casi in cui vengano commessi reati di cui al D.Lgs. 231/2001, prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'esito di un eventuale procedimento penale. Infatti, in tali casi, la violazione oggetto di contestazione è costituita dall'inosservanza del MOGC, inclusi i documenti allo stesso allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, quali, tra gli altri, il Codice Etico e il suddetto sistema disciplinare.

D'altra parte, l'esercizio del potere disciplinare e l'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudicano eventuali conseguenze (anche di altra natura, come, ad esempio, quella penale, amministrativa o tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

I principi su cui si basa il “Sistema disciplinare” adottato da ALIS sono:

- legalità: infatti, come già ricordato, il legislatore prevede espressamente che il MOGC debba *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso*.
- complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal MOGC deve intendersi quale sistema complementare e non alternativo/sostitutivo rispetto a quello previsto dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di soggetti che operano all'interno della Cooperativa;

- pubblicità: ALIS si impegna a dare massima e adeguata conoscenza del “sistema disciplinare” adottato, attraverso, innanzitutto, l’affissione presso i locali della sede legale della Cooperativa, in un luogo facilmente accessibile a tutti gli interessati (art. 7, comma 1, L.300/1970), oltre che, ove richiesto, con la consegna, a mani e a mezzo posta elettronica;
- contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la necessaria pubblicità del MOGC, con la previa contestazione scritta, in modo specifico e immediato, degli addebiti;
- gradualità delle sanzioni: le sanzioni disciplinari previste verranno applicate da ALIS rispettando il principio di gradualità, ovverosia, in modo proporzionato secondo la gravità dell’infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, nonché di eventuali aggravanti, che hanno caratterizzato la condotta contestata;
- tipicità della condotta: come già detto, la condotta contestata dovrà essere espressamente prevista da ALIS;
- tempestività: al fine di soddisfare detto requisito, ALIS si impegna a far sì che il procedimento disciplinare e l’eventuale irrogazione della sanzione avvengano entro un termine ragionevole e certo dall’apertura del procedimento stesso, tenuto conto della complessità del procedimento;
- efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere efficace il “sistema disciplinare” adottato, l’OdV valuterà la possibilità di sanzionare anche le mere condotte o gli atti preliminari finalizzati a mettere a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal MOGC e, di ciò informerà tempestivamente il CdA.

Segue una breve descrizione del sistema disciplinare adottato da ALIS, suddiviso nelle varie categorie di destinatari e, nello specifico:

- dipendenti e soci;
- responsabili di area;
- organi sociali;

- soggetti terzi che prestano la propria attività per la Cooperativa;
 - membri dell'OdV,
- rinviano al “sistema disciplinare” di seguito meglio specificato.

8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei soggetti che operano in ALIS

Ritenuto che per “illecito disciplinare” deve intendersi quel comportamento posto in essere in violazione delle disposizioni contenute nel MOGC (considerato nella sua accezione più ampia, compresa, quindi la violazione delle norme e dei principi contenuti nei documenti allegati al MOGC) è opportuno ricordare che, come già sopra annunciato, il sistema disciplinare d ALIS è ispirato, tra gli altri, al principio della complementarietà, pertanto non si sostituisce a quello previsto dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di soggetti che operano all'interno della Cooperativa, ma viene a questo affiancato.

Pertanto, ai dipendenti che violano il MOGC, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nel CCNL che disciplina giuridicamente il rapporto di lavoro e precisamente, in ordine crescente di gravità:

- sanzioni conservative del rapporto di lavoro:
- rimprovero verbale, tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. violazione delle procedure interne previste dal MOGC, per “inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero, per “esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”;
 - ii. “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui, tuttavia, non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Cooperativa” ovvero “omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale”.
- ammonizione scritta, tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. violazioni sanzionabili con il rimprovero verbale ma che, per le conseguenze particolarmente rilevanti prodotte ovvero per la violazione reiterata delle procedure

interne previste dal MOGC, o di adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, giustificano l'irrogazione di una sanzione più grave.

In ogni caso, per l'irrogazione di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, ALIS effettuerà una contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il lavoratore, entro cinque giorni dalla contestazione potrà presentare le proprie giustificazioni e, conseguentemente, il provvedimento sanzionatorio potrà essere emanato dalla Cooperativa solo successivamente al suddetto termine, nel rispetto della normativa vigente in materia.

- sanzione pecuniaria, tale misura si applica nel caso di:
 - i. “violazione di procedure interne previste dal MOGC”, ovvero “adozione reiterata di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, idonea ad esporre ALIS a una situazione di rischio in merito alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001”. Tuttavia, la multa non potrà essere superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a tre giorni, si applica nei casi di:
 - i. inosservanza delle procedure interne previste dal MOGC o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, ovvero omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti, dalla quale deriva un danno o comunque un oggettivo pericolo per la Cooperativa e, conseguentemente, la possibile irrogazione di una delle sanzioni di cui al D.Lgs 231/2001;
- risolutive del rapporto di lavoro:
- licenziamento, tale misura si applica nei casi di:
 - i. condotta in palese violazione delle prescrizioni del MOGC, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal DLgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte

pregiudizio ad ALIS o a terzi”; condotta comunque diretta alla commissione di un reato previsto dal DLgs 231/2001.

Inoltre, in caso di violazione del MOGC da parte dei soci di ALIS, l’OdV ha il compito di informare tempestivamente il CdA, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l’esclusione da socio.

8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei Responsabili di area

In caso di violazione, da parte dei Responsabili delle procedure interne previste dal MOGC, ovvero, in caso di adozione, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del MOGC, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale: in caso di non grave violazione di una o più regole previste nel MOGC, di rilevanza tale da non mettere in pericolo la Cooperativa in merito alla commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ammonizione scritta: in caso di reiterata commissione di una o più delle violazioni di cui al punto che precede;
- sanzione pecuniaria, in caso di “violazione di procedure interne previste dal MOGC”, ovvero per “adozione reiterata di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, idonea ad esporre ALIS a una situazione di rischio in merito alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001”. Tuttavia, la multa non potrà essere superiore all’importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a tre giorni, si applica nei casi di:
 - i. inosservanza delle procedure interne previste dal MOGC o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, ovvero omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri soggetti, dalla quale deriva un danno o comunque un oggettivo pericolo per la Cooperativa e, conseguentemente, la possibile irrogazione di una delle sanzioni di cui al D.Lgs 231/2001;

- licenziamento per giusta causa: in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del MOGC tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso. Laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Tuttavia, poiché il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo apicale e rilevante all'interno della struttura organizzativa di ALIS è da considerarsi di natura fiduciaria, si ritiene che, nei casi di cui il Responsabile ponga in essere una condotta in violazione alle regole del MOGC idonea a compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto.

In ogni caso, anche le misure disciplinari da ultimo esaminate sono applicate nel rispetto dei principi di cui al paragrafo 8.1. che precede.

8.4 Sistema disciplinare nei confronti degli organi della Cooperativa

In caso di violazione del MOGC da parte del Presidente del CdA, di un componente del CdA o del collegio sindacale l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, il CdA

Nel rispetto delle modalità previste per l'applicazione delle sanzioni, sarà lo stesso organo sociale a cui il responsabile della violazione appartiene a provvedere ad assumere le iniziative più opportune e adeguate, tenuto conto della gravità della violazione, delle conseguenze della stessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

8.5 Sistema disciplinare nei confronti dei fornitori ovvero di soggetti terzi alla struttura della Cooperativa

Come previsto da specifiche clausole riportate nel contratto o in documenti separati rispetto al contratto ma a quest'ultimo esplicitamente riferiti, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, consulenti o fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal MOGC e dai suoi

allegati, tale da comportare il rischio, anche solo potenziale, di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti alla Cooperativa, come nel caso di applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs 231/2001.

8.6 Sistema disciplinare nei confronti dell'OdV

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti di ALIS dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissens

o e abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Presidente del CdA. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del MOGC potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

8.7 Procedimento di applicazione delle sanzioni

Nel momento in cui l'OdV riceve la segnalazione in merito alla possibile violazione del MOGC e dei suoi allegati, in un primo momento, è tenuto a verificare l'attendibilità e la rilevanza della stessa. Infatti, l'organismo potrà autonomamente procedere a verifiche e controlli in merito alla fondatezza delle segnalazioni e, solo in un secondo momento, nel caso di accertata violazione del MOGC, è obbligato a riportare la segnalazione al CdA e a richiedere a quest'ultimo l'applicazione della sanzione ritenuta congrua, nel rispetto dei principi di cui al paragrafo 8.1. che precede.

È compito poi del CdA approvare con delibera i provvedimenti da adottare, anche a carattere sanzionatorio, secondo le normative in vigore e curarne la relativa attuazione. Il CdA, infine, provvederà a relazionare l'OdV.

Nel caso in cui non venga comminata la sanzione proposta dall'OdV, il CdA dovrà motivare la propria decisione, enunciando per iscritto le ragioni della mancata adozione della misura sanzionatoria proposta.