



## Indice

Politica per la responsabilità organizzativa	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Destinatari del Modello Organizzativo	4
Struttura del documento	4
Parte Generale	4
Codice etico e di comportamento	5
Piano di introduzione, formazione e miglioramento	5
Analisi di pertinenza dei reati	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Nota metodologica	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Linee guida di riferimento	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Processo di costruzione e aggiornamento	6

## Politica per la responsabilità organizzativa

Margherita Società Cooperativa Sociale adotta il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo Modello Organizzativo), secondo le indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01, per:

- promuovere la legalità d'impresa nel mercato e nel mondo cooperativo;
- prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e conseguentemente tutelare la Cooperativa rispetto alle sanzioni previste dal decreto stesso;
- favorire comportamenti responsabili nei confronti degli interlocutori, interni ed esterni, al fine di assicurare il contenimento dei rischi rispetto all'illegalità e garantire ai Soci e a tutti i lavoratori continuità lavorativa;
- tutelare fruitori, beneficiari dei servizi e ogni altro interlocutore che intrattenga rapporti con la Cooperativa, attraverso una professionalità diffusa e monitorata, attenta tra l'altro alla qualità e alla sicurezza dei servizi, alla correttezza nei rapporti con i committenti pubblici e privati, al rispetto della riservatezza e della privacy, alla veridicità e alla trasparenza del sistema contabile e del bilancio societario;
- consentire alla Cooperativa di operare in un mercato pubblico e privato che evolve e vede crescere le richieste di introduzione di sistemi di autocontrollo d'impresa a tutela degli interlocutori, attestando l'affidabilità della Cooperativa nelle gare, nei bandi e nella richiesta di sovvenzioni o agevolazioni;
- rispettare le disposizioni contenute nell'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008 relative agli adempimenti previsti nell'ambito della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- mantenere i requisiti richiesti da Regione Veneto per l'accreditamento a Servizi per il Lavoro, L113, DDL 880/12;
- ottemperare alle disposizioni di cui alle Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti non profit e cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione), che al punto 12.3 ribadiscono le disposizioni stabilite dal decreto legislativo n. 231/01, condizionando al rispetto di tali disposizioni la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici.

Il Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/01 adottato da MARGHERITA Soc. Coop. Soc. quindi:

- afferma l'impegno della Cooperativa a prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali;
- rende espliciti principi e indicazioni di comportamento che la Cooperativa ha stabilito essere vincolanti per i destinatari del Modello Organizzativo stesso;
- valorizza regole, disposizioni e procedure già presenti e funzionanti all'interno dell'organizzazione e ne introduce di nuove, con l'obiettivo di prevenire condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- integra altri sistemi e strumenti di gestione e di controllo, in particolare quelli operanti nei seguenti ambiti organizzativi:
  - pianificazione e controllo
  - sistemi contabili e amministrativi
  - qualità
  - sicurezza al lavoro
  - responsabilità sociale

- tutela ambientale
- protezione dei dati personali
- rende nota l'esistenza di misure disciplinari finalizzate a sanzionare eventuali violazioni delle regole, delle disposizioni e delle procedure adottate;
- introduce forme di monitoraggio continuo sulle attività esposte al rischio che vengano commessi reati;
- recepisce le indicazioni dell'Allegato A alla DGR Regione Veneto n. 1971 del 21/12/2018 per la redazione del Codice Etico.

## Destinatari del Modello Organizzativo

Sono destinatari del presente Modello Organizzativo (e del codice etico e di comportamento, che ne costituisce parte integrante):

- i soci e i soci lavoratori;
- i lavoratori dipendenti;
- i volontari e i tirocinanti;
- le figure responsabili della gestione della Cooperativa e/o delle sue attività operative;
- gli amministratori e i sindaci;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa (collaboratori, organizzazioni partner, consulenti e fornitori);
- l'Organismo di Vigilanza (OdV) ex D.lgs. 231/01.

## Struttura del documento

Il presente documento risulta costituito da:

- parte generale,
- parte speciale,
- codice etico e di comportamento,
- piano di introduzione, formazione e miglioramento,
- analisi di pertinenza dei reati.

## Parte Generale

La parte generale illustra i presupposti normativi, le condizioni di contesto e istituzionali, gli aspetti strutturali del sistema di responsabilità organizzativa ex D. Lgs. n. 231/01 di MARGHERITA Soc. Coop. Soc.. Tale parte include i seguenti contenuti:

- l'introduzione illustra le responsabilità della Cooperativa, i destinatari, i reati presupposto, le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01, l'implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ([vedi procedura 1](#)).
- la presentazione della Cooperativa in quanto organizzazione (identità istituzionale, sistema di governo, struttura e responsabilità interne) ([vedi procedura 2](#)).
- definizione dell'Organismo di Vigilanza in termini di requisiti, composizione, nomina e permanenza in carica, compiti e poteri, flussi informativi ([vedi procedura 4](#)).

## Parte Speciale

La parte speciale prende in considerazione tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 ([vedi cartella 5 con tipologie reato](#)).

Nello specifico:

- individua protocolli di controllo generali ovvero applicabili a tutti i processi interni;
- elenca le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01;
- presenta per ciascuna di esse l'analisi del rischio, condotta in riferimento al contesto organizzativo di MARGHERITA Soc. Coop. Soc. (funzioni e ruoli, processi e attività operative);
- dettaglia i presidi e i protocolli, quelli già in essere e anche quelli da integrare, funzionali a prevenire i rischi stessi ([vedi procedura 3](#));
- individua i protocolli di controllo specifici ovvero applicabili a ciascuna specifica attività sensibile.

## Codice etico e di comportamento

Il codice etico di comportamento ([vedi procedura 6](#)) è parte integrante del Modello Organizzativo come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01. Il codice etico e di comportamento è, inoltre, ispirato e coerente con le indicazioni sul tema espresse da Confcooperative. Solo dal punto di vista materiale, esso è costituito come documento distinto, allo scopo di facilitare la distribuzione e la conoscenza presso i suoi destinatari.

Allegato al codice etico vi è il sistema disciplinare ([vedi procedura 7](#)) che dettaglia le sanzioni e le modalità di irrogazione di queste ultime nei confronti dei destinatari del Modello Organizzativo e del codice etico e di comportamento.

## Analisi di pertinenza dei reati

- Presenta le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/01;
- consente di valutare la pertinenza dei reati in riferimento al contesto organizzativo e di attività di MARGHERITA Soc. Coop. Soc. ([vedi procedura 8](#)).

## Piano di introduzione, formazione e miglioramento

- Introduzione progressiva dei miglioramenti;
- Piano annuale di verifica degli adempimenti ex D.lgs. 231/01;
- Azioni formative;
- Piano di aggiornamento del documento;
- Relazione annuale e valutazione con CdA;
- Prefigurazione delle attività di informazione e formazione che la Cooperativa adotta al fine di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti del Modello Organizzativo, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

## Linee guida di riferimento

Nel percorso di elaborazione del Modello Organizzativo e del codice etico e di comportamento della Cooperativa si è tenuto conto delle indicazioni contenute in alcune delle linee guida emanate dalle Associazioni di Categoria e da altri Enti Istituzionali, in particolare:

- le *Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01*, pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008, aggiornate a marzo 2014 e a giugno 2022;
- la bozza delle *Linee guida per la predisposizione dei modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231* redatta da Confcooperative, aggiornata al 21 settembre 2010;
- le *Linee guida ANCPL per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG 231) ex art. 6 c. 3 del D. Lgs. 231/01*, pubblicate in via definitiva dall'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro di Legacoop il 24 luglio 2009;
- il documento inerente *La predisposizione di Modelli organizzativi preventivi dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoratore - Indicazioni per le piccole e medie Cooperative*, pubblicato nell'anno 2012 da Legacoop;
- le indicazioni contenute al par. 12.3 della Delibera n. 32 del 20 gennaio 2016 "*Determinazione Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali*" emanata dall'ANAC (Autorità Nazionali Anti Corruzione);
- DGR Regione Veneto n° 1971 del 21/12/2018: Individuazione di uno schema tipo di Codice etico o di comportamento di cui le cooperative sociali con sede legale nella regione del Veneto si possono dotare in attuazione dell'art. 4 della legge regionale 4 ottobre 2018, n. 32 "Modifiche e integrazioni alla legge regionale 3 novembre 2006, n. 23 - Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale";
- Allegato A alla DGR Regione Veneto n° 1971 del 21/12/2018 contenente schema di "Codice Etico".

## Processo di costruzione e aggiornamento

L'elaborazione del Modello Organizzativo è avvenuta attraverso alcuni fondamentali passaggi di seguito indicati.

Il primo passaggio ha riguardato **l'analisi del rischio** presente in Cooperativa, in relazione alla possibilità che vengano commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/01. L'analisi del rischio è stata realizzata attraverso l'esame della documentazione organizzativa rilevante della Cooperativa.

Tale operazione ha permesso in particolare di:

- identificare le fattispecie di reato – tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/01 – pertinenti rispetto alle attività e alle relazioni che caratterizzano la Cooperativa;
- mappare le attività e i processi sensibili rilevanti (a significativo rischio di reato) per tutte le fattispecie considerate pertinenti;

- individuare le particolari funzioni e ruoli aziendali coinvolti in tali attività e processi.

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

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

A partire da tale ricognizione, sono stati individuati presidi e protocolli da aggiungere a quelli già esistenti. Le analisi e l'elaborazione dei contenuti realizzate nel corso dei passaggi descritti, hanno messo quindi in condizione di procedere:

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

## Il Modello organizzativo 231 in sintesi

Il D. Lgs. 231/2001 (e successive modifiche e integrazioni) ha introdotto la responsabilità in sede penale per enti con personalità giuridica, società ed associazioni. Qualora venga commesso un reato, nell'interesse o a vantaggio della cooperativa, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di quest'ultima o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, l'ente può andare incontro a significative sanzioni. La cooperativa può prevenire la commissione di reati e cautelarsi dal rischio di conseguenze in sede penale, introducendo un sistema interno per la gestione della responsabilità e la correttezza dei comportamenti (Modello Organizzativo 231).

In sintesi le caratteristiche del Modello organizzativo 231 adottato da INSIEME Cooperativa Sociale si possono così riassumere:

- il Modello organizzativo 231 è un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo volto a ridurre il rischio che vengano commessi reati nell'ambito delle attività aziendali;
- afferma l'impegno della Cooperativa per prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali;

- motiva l'importanza di un puntuale rispetto delle regole, delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo 231;
- rende espliciti principi e indicazioni di comportamento che la Cooperativa ha stabilito essere vincolanti per i soci, il personale dipendente, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti, i consulenti, le imprese fornitrici e le organizzazioni partner;
- valorizza regole, disposizioni e procedure già presenti e funzionanti e ne introduce di nuove, con l'obiettivo di prevenire condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto Legislativo 231/2001;
- il Modello Organizzativo integra altri sistemi e strumenti di gestione e di controllo in particolare quelli operanti nei seguenti ambiti organizzativi:
  - pianificazione e controllo;
  - sistemi contabili e amministrativi
  - qualità;
  - sicurezza al lavoro;
  - responsabilità sociale
  - sicurezza alimentare
  - tutela ambientale;
  - protezione dei dati personali.
- rende nota l'esistenza di misure disciplinari finalizzate a sanzionare eventuali violazioni delle regole, delle disposizioni e delle procedure adottate;
- introduce forme di monitoraggio continuo sulle attività esposte al rischio che vengano commessi reati, sia incaricando un organismo di vigilanza competente e autonomo, sia promuovendo momenti di informazione, sensibilizzazione, formazione e aggiornamento del personale con l'obiettivo di prevenire la commissione degli illeciti.