

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01

“MOG 231”



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 intrattienga 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 esplicativi 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.
- la presentazione della Cooperativa in quanto organizzazione (identità istituzionale, sistema di governo, struttura e responsabilità interne).
- definizione dell'Organismo di Vigilanza in termini di requisiti, composizione, nomina e permanenza in carica, compiti e poteri, flussi informativi.

Parte Speciale

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

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;
- individua i protocolli di controllo specifici ovvero applicabili a ciascuna specifica attività sensibile.

Codice etico e di comportamento

Il codice etico di comportamento 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 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.

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 esplicativi 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 fornitrice 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.

Procedura di segnalazione degli illeciti

Margherita Società Cooperativa Sociale ha adottato apposita procedura che è stata pubblicata nella pagina Whistleblowing di Cooperativa Margherita, raggiungibile attraverso apposito link pubblicato sul sito internet <https://www.cooperativamargherita.org/>.