



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello ex d.lgs. n. 231/2001

- Parte Generale -

La Mimosa

Società Cooperativa Sociale

ONLUS Impresa Sociale

Parte Generale

**adottato ai sensi del D. LGS. 8 GIUGNO 2001,
n. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 05/08/2019



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello ex d.lgs. n. 231/2001
- Parte Generale –
Indice

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche.	1
1.2. Le fattispecie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001.	2
1.3. I reati commessi all'estero	9
1.4. Le sanzioni previste dal Decreto lgs. 231/01	9
1.4.1. Le sanzioni pecuniarie	10
1.4.2. Le sanzioni interdittive	10
1.4.3. La confisca	11
1.4.4. La pubblicazione della sentenza	11
1.5. Delitti tentati	11
1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.	11

2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 da parte della Società “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”

2.1. La funzione del Modello e i principi ispiratori	13
2.2. Finalità del Modello	14
2.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	15
2.3.1. I fase: identificazione delle attività a rischio	16
2.3.2. II fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio	16
2.4. Approvazione del Modello	17
2.5. Aggiornamento del Modello	17
2.6. Le attività della Società “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”.	18
2.7. Il sistema organizzativo (c.d. governance) della Società “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”. Organigramma.	26
2.8. Principi di controllo in materia di deleghe e procure	28
2.9. La Struttura del Modello ex D.Lgs. 231/2001	29



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello ex d.lgs. n. 231/2001
- Parte Generale –
Indice

2.10. I Destinatari del Modello	30
2.11. La Formazione ed Informazione del Modello 231/01	30
2.11.1. Piano di informazione interna	31
2.11.2. Piano di informazione esterna	31
2.11.3. Piano di formazione	31
2.12. Linee guida elaborate dalle Associazioni di Categoria	32
2.13. Rating di legalità rilevanza del Modello Organizzativo, adottato ai sensi della D.lgs. 231/01	32

3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	34
3.2. Individuazione e nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza	35
3.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione	35
3.4. I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza	37
3.5. Risorse economiche assegnate all'OdV	37
3.6. Regolamento di funzionamento dell'OdV.	38
3.7. I compiti ed i poteri dell'OdV	38
3.8. Flussi informativi dell'OdV nei confronti de "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS"	40
3.9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	41
3.10. Whistleblowing Policy	42
3.11. Obbligo di riservatezza	49

4. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

4.1. Profili generali	48
4.2. I soggetti destinatari	49
4.3. Le condotte rilevanti ed i criteri di applicazione delle sanzioni	50
4.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati	51
4.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	53
4.6. Misure nei confronti di terzi destinatari	53



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello ex d.lgs. n. 231/2001
- Parte Generale –
Indice

4.7. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	54
4.8. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	54
4.8.1. Segue. Nei confronti degli amministratori e sindaci.	55
4.8.2. Segue: nei confronti nei confronti dei dipendenti	56
4.8.3. Segue: nei confronti dei terzi destinatari	57



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.

1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come “Enti” e singolarmente come “Ente”; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da, come specificato all’art. 5 del Decreto:

a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);

b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) (i c.d. soggetti in posizione subordinata). Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all’Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

A tal proposito, giova precisare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint- ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

1.2. Le fattispecie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato rilevanti (**c.d. reati presupposto**) – in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore ed, a tutt’oggi, possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1) fattispecie criminosi previste dagli articoli 24 e 25 del Decreto (c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio), e precisamente:

- Art. 316-bis c.p. - *Malversazione a danno dello Stato*
- Art. 316-ter c.p. - *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*
- Art. 317 c.p. - *Concussione*
- Art. 318 c.p. - *Corruzione per l’esercizio della funzione*
- Art. 319 c.p. - *Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio*
- Art. 319-bis c.p. - *Circostanze aggravanti*
- Art. 319-ter, comma 1 e 2, c.p. - *Corruzione in atti giudiziari*
- Art. 319-quater c.p. - *Induzione a dare o promettere utilità*
- Art. 320 c.p. - *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio*
- Art. 321 c.p. - *Pene per il corruttore*
- Art. 322 c.p. - *Istigazione alla corruzione*
- Art. 322 bis c.p. - *Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

- *Art. 346 bis c.p. - "Traffico di influenze illecite" -*
- *Art. 640, comma 2, n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico*
- *Art. 640-bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche*
- *Art. 640-ter c.p. - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*

2) fattispecie criminose di cui all'art.24-bis del Decreto (cd. delitti informatici e trattamento illecito dei dati), ovvero:

- *Art. 491-bis c.p. - Documenti informatici*
- *Art. 615-ter c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico*
- *Art. 615-quater c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici*
- *Art. 615-quinquies c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico*
- *Art. 617-quater c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche*
- *Art. 617-quinquies c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche*
- *Art. 635-bis c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici*
- *Art. 635-ter c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità*
- *Art. 635-quater c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici*
- *Art. 635-quinquies c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità*
- *Art. 640-quinquies c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica*

3) fattispecie criminose previste dall'art. 24-ter del Decreto cd. delitti di criminalità organizzata

(tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94) in particolare:

- *Art. 416 c.p. - Delitti di associazione per delinquere*
- *Art. 416-bis c.p. - Associazione di tipo mafioso*
- *Art. 416-ter c.p. - Scambio elettorale politico - mafioso*
- *Art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione*
- *Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope*
- *Art. 73 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti e psicotrope*
- *Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

**4) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-bis (introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n.409)–
cd. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in
strumenti o segni di riconoscimento, e precisamente:**

- *Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate*
- *Art. 454 c.p. - Alterazione di monete*
- *Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate*
- *Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate, ricevute in buona fede*
- *Art. 459 c.p. - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati*
- *Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo*
- *Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.*
- *Art. 464, co.1 e 2 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati*
- *Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;*
- *Art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi*

**5) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-bis.1 (introdotto con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) –
cd. delitti contro l'industria e il commercio, ovvero:**

- *Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio*
- *Art. 513-bis c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza*
- *Art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali*
- *Art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio*
- *Art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine*
- *Art. 517 c.p. – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci*
- *Art. 517-ter c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale*
- *Art. 517-quater c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari*

**6) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-ter (introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002
n. 61) c.d. reati societari, e precisamente:**

- *Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- Art. 2621 bis c.c. - *Fatti di lieve entità*
- Art. 2622 c.c. - *False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori*
- Art. 2623 c.c. - *Falso in prospetto (poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005)*
- Art. 2624 c.c. *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, abrogato: art 37 d.lgs 27.01.2010*
- Art. 2625 c.c. - *Impedito controllo*
- Art. 2626 c.c. - *Indebita restituzione dei conferimenti*
- Art. 2627 c.c. - *Illegale ripartizione degli utili e delle riserve*
- Art. 2628 c.c.- *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante*
- Art. 2629 c.c. - *Operazioni in pregiudizio dei creditori*
- Art. 2629-bis c.c. - *Omessa comunicazione del conflitto di interessi*
- Art. 2632 c.c. - *Formazione fittizia del capitale*
- Art. 2633 c.c. - *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*
- Art. 2635 c.c. - *Corruzione tra privati*
- Art. 2635-bis c.c. - *Istigazione alla corruzione tra privati*
- Art. 2636 c.c. - *Illecita influenza sull'assemblea*
- Art. 2637 c.c. - *Aggiotaggio*
- Art. 2638 c.c. - *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza*

7) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-quater

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l'art. 25-quater, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”, nonché dei delitti “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”.

8) fattispecie criminoso previste dall'art. 25-quater.1 (introdotto nel Decreto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) cd. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
ovvero:

- Art. 583-bis c.p. - *Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

9) fattispecie criminose previste dall'art.25-quinquies (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n.228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei **c.d. delitti contro la personalità individuale**, e precisamente:

- *Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*
- *Art. 600-bis c.p. - Prostituzione minorile*
- *Art. 600-ter c.p. - Pornografia minorile*
- *Art. 600-quater c.p. - Detenzione di materiale pornografico*
- *Art. 600-quinquies c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile*
- *Art. 601 c.p. - Tratta di persone*
- *Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi*
- *Art. 603 bis c.p. - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*
- *Art. 609-undecies c.p. - Adescamento di minorenni*

10) fattispecie criminose di cui all'art. 25-sexies e art. 187 quinquies TUF del Decreto (previste dal TUF, così come modificato dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha attuato in Italia la Direttiva 2003/6/CE c.d. Direttiva Market Abuse) **cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato**, e precisamente:

- *Art. 184 TUF - Abuso di informazioni privilegiate*
- *Art. 185 TUF - Manipolazione di mercato*
- *Art. 187-bis TUF - Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate*
- *Art. 187-ter TUF - Illecito amministrativo di Manipolazione del mercato*

11) fattispecie criminose previste dall'art. 25-septies con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai **cd. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, ovvero:

- *Art. 589 c.p. - Omicidio colposo, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro*
- *Art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*

12) fattispecie criminose di cui all'art. 25-octies che estende i reati rilevanti ai sensi del Decreto ai **cd. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza**



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

illecita, ovvero:

- *Art. 648 c.p. - Ricettazione*
- *Art. 648-bis c.p. - Riciclaggio*
- *Art. 648-ter c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*
- *Art. 648-ter.1 c.p. - Autoriciclaggio*

13) fattispecie criminose previste dall'art. 25-nonies del Decreto (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15) **cd. delitti in materia di violazione del diritto d'autore** in particolare:

- *Art. 171 comma 1 lett. a bis e comma 3 L.A. - Reati di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*
- *Art. 171-bis L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*
- *Art. 171-ter L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*
- *Art. 171-septies L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*
- *Art. 171-octies L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*

14) fattispecie criminose previste dall'art. 25-decies del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) **cd. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, ex Art. 377-bis c.p.

15) fattispecie criminose previste dall'art. 25- undecies del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, modificato dalla L. n. 68/2015) **cd. reati ambientali**;

- *Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)*
- *Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)*
- *Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)*
- *Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)*
- *Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)*
- *Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)*
- *Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)*
- *Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)*
- *Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)*
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)*
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)*
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)*
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)*
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)*
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)*
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)*
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)*
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)*
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)*

16) fattispecie criminose previste dall'art. 25-duodecies del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109) **cd. reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, ex Art. 22 comma 12-bis del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 ("Testo Unico Immigrazione");

17) fattispecie criminose di cui all'art. 10 della Legge n. 146/06, che estende il regime della responsabilità amministrativa degli Enti a taluni **reati**, qui di seguito indicati, se **commessi a livello "transnazionale"**, ovvero:

- Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere*
- Art. 416-bis c.p. - Associazione di tipo mafioso*
- Art. 377-bis c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
- Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

- *Art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309*
- *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti ex art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309*
- *Art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.*

1.3. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero. I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- b) la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4. Le sanzioni previste dal Decreto l.gs. 231/01.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;*
- II. sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;*
- III. confisca;*
- IV. pubblicazione della sentenza.*



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

1.4.1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

1.4.2. Le sanzioni interdittive

Anche per le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto, il tipo e la durata sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

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

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, cioè quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

1.4.3. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

1.4.4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18, come modificato dall'art. 2, comma 218, L. 23.12.2009, n. 191, (G.U. 30.12.2009, n. 302, S.O. n. 243), con decorrenza 01.01.2010).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, in forza del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.5. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

In particolare, l'art. 6 comma I prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV" o anche solo "Organismo");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- ☐ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ☐ prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;^[1]_{SEP}]
- ☐ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;^[1]_{SEP}]
- ☐ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;^[1]_{SEP}]
- ☐ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.^[1]_{SEP}]

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è previsto che:^[1]_{SEP}]

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale -

attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II). Sotto un profilo formale, pertanto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto 231 senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.Lgs. 231/2001 DA PARTE DELLA SOCIETA' "LA MIMOSA SOC. COOP. SOCIALE ONLUS"

2.1. La funzione del Modello e i principi ispiratori

La società La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedure, nel corso del 2019, all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria, nonché in ottemperanza a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC n. 32, del 2016, *Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali*. Tale Modello è stato approvato dal Presidente p.t. del C.d.A. e l.r.p.t. della Società in data 05.08.2019.

Tale iniziativa, unitamente alla contestuale emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2. Finalità del Modello

Il Modello predisposto da La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reato da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali;
 - procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - un Regolamento interno in materia di Privacy, ai sensi del Nuovo Regolamento UE 679/2016, in applicazione a tutti gli Stati membri UE dal 26.05.2018.
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di La Mimosa Soc. Coop. Sociale



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

ONLUS nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell’interesse di La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS intende attenersi.

2.3. Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, il modello di organizzazione e gestione dell’Ente deve «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati» (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto).

L’identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS; si è così provveduto ad effettuare un’accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l’attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato con il supporto di primari consulenti esterni.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

2.3.1. I fase: identificazione delle attività a rischio

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società.

Tale attività ha consentito di evidenziare le attività aziendali "a rischio reato", ovvero sia quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Si sottolinea, peraltro, come, secondo l'opinione del management della Società, la specifica attività svolta da La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS. non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibile commissione - nell'interesse o a vantaggio della Società - delle seguenti figure di reato:

- *delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- quater.1 del Decreto);*
- *delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);*
- *reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);*
- *reati di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di sostanze stupefacenti o psicotrope, (o al contrabbando di tabacchi lavorati esteri per i reati transnazionali);*

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

2.3.2. II fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per ciascuna delle aree a rischio identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere. Tale attività ha avuto il duplice obiettivo i) di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

alle attività sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e ii) di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

Tali procedure appaiono precipuamente preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento delle attività.

Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad evidenziare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

2.4. Approvazione del Modello

Il presente Modello è atto di approvazione ed emanazione dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. della La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS, avvenuto in data 05.08.2019.

Contestualmente all'approvazione del Modello è stato istituito l'Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

2.5. Aggiornamento del Modello

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza vorrà proporre all'Amministratore Unico per le determinazioni di sua competenza. A titolo esemplificativo, danno luogo ad interventi di modifica ed aggiornamento:

- ☐ mutamenti normativi che configurano nuovi profili di rischio;
- ☐ nuovi campi di attività di La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS, che rendono possibili profili di rischio prima trascurati;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

□ punti di controllo che si sono rivelati nella pratica inefficaci o inefficienti e che devono essere ripensati.

Oltre a questi interventi periodici di manutenzione sono necessari interventi straordinari in particolari circostanze, quali, ad esempio:

□ casi noti di commissione dei reati in imprese del settore con modalità che non erano state considerate;

□ segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza circa la mancata efficacia di punti di controllo o circa prassi o comportamenti suscettibili di manifestazione di rischi.

A tal proposito, La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS in persona del suo Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. ha inteso, conferire l'incarico ad un professionista esterno all'Azienda ed esperto in materia 231, nella persona del Dott. Avv. Gianpaolo Carretta, da Potenza, al fine di curarne la adozione del Modello 231/01, nelle sue componenti essenziali di Parte Generale e Parte Speciale, nonché di elaborare i principi da contenere all'interno del Codice Etico e di redigere, da ultimo, un Regolamento interno in materia di Privacy, ai sensi del Nuovo Regolamento UE 679/2016.

In aggiunta, la La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS ha inteso nominare il medesimo professionista quale Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.6. Le attività della Società “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”.

La cooperativa, costituita nel marzo del 1987, ha compiuto 32 anni di attività nel marzo del 2019 e la sua denominazione è legata alla stagione in cui nasce e alla significativa presenza di donne promotrici.

Finalità istituzionale della Cooperativa è, conformemente all'art. 1 della L. 381/91, perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento delle attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico.

Considerato lo scopo mutualistico, nonché i requisiti e gli interessi dei soci, la Cooperativa ha come oggetto, diretto o in appalto o convenzione con Enti Pubblici e Privati in genere, la gestione



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

di servizi sanitari, socio-sanitari, assistenziali ed educativi orientati in via prioritaria ma non esclusiva alla risposta ai bisogni di persone deboli e svantaggiate e a favorire l'affermazione dei loro diritti, l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Già onlus di diritto ai sensi della normativa specifica – D.lgs. 460/97 - è la prima cooperativa sociale ad iscriversi alla Camera di Commercio di Matera come “Impresa Sociale” ai sensi del D.lgs 155/06, qualificazione acquisita a seguito di modifica statutaria nel giugno 2013. Tale status vincola alla redazione del Bilancio Sociale, che la cooperativa già redige da tempo, e ad una maggiore trasparenza ed apertura nei confronti dei portatori d'interesse.

Particolare attenzione è riservata alla qualità, intesa come costante attenzione al miglioramento continuo sia delle prestazioni e dei servizi quanto dei processi organizzativi e delle persone che li interpretano nella quotidianità. Allo scopo ha conseguito la certificazione del Sistema di gestione della qualità aziendale (Certificato di conformità allo Standard ISO 9001-2000) ed in passato per 6 anni ha mantenuto la certificazione di Responsabilità Sociale SA8000. Nel corso del 2019 ha implementato il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto legislativo 231/2001, allo scopo di salvaguardare la Società da eventuali reati, citati nella norma stessa, commessi dai propri dipendenti.

ATTIVITA'

L'esperienza gestionale della cooperativa è sufficientemente articolata e datata nell'ambito dei servizi alla persona, ovvero dei servizi sanitari, socio-sanitari, assistenziali ed educativi. Più recente e meno consolidata, data la genesi, l'esperienza nell'ambito della produzione di beni e servizi finalizzata all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. Le attuali commesse, molte delle quali in Associazione Temporanea d'Impresa piuttosto che in qualità di cooperativa esecutrice di Consorzio Sociale, sono in convenzione con Aziende Sanitarie, Comuni, Fondazioni.

Ambito Sanitario.

- **Salute Mentale.** Gestione di una filiera di servizi che va dalle strutture residenziali (Casa Alloggio, Gruppo Appartamento), ai programmi terapeutici individualizzati di tipo domiciliare fino alla residenza per l'esecuzione delle misure di sicurezza (REMS), struttura quest'ultima di accoglienza per le persone affette da disturbi mentali autori di reato.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

Nell'ambito della salute mentale la cooperativa partecipa al progetto VISITING DTC, progetto nazionale che vede n.21 strutture residenziali afferenti a diverse cooperative sociali (rappresentative di tutto il territorio nazionale) confrontarsi sul tema dell'accreditamento tra pari, ovvero una forma di accreditamento - scientificamente validato (partecipazione dell'università di Catania oltre che di esperti inglesi) - che vede la partecipazione attiva di utenti, familiari e operatori dei servizi.

- **Assistenza Domiciliare Integrata.** Il servizio, di tipo domiciliare, prevede l'impiego di figure professionali quali infermiere professionale, fisioterapista e logopedista ed è svolto in numerosi comuni delle province di Potenza e Matera.

- **Servizio Infermieristico Reparto di Neuropsichiatria Infantile - Ospedale di Matera.** Trattasi di un servizio innovativo, unico nel centro sud d'Italia, in convenzione con la Fondazione Stella Maris Mediterraneo, teso ad effettuare diagnosi precoci e attività di coaching ai familiari dei ragazzi con disturbo dello spettro autistico attraverso ricoveri programmati della durata di una settimana. I fruitori sono famiglie provenienti dal centro-sud Italia.

Ambito Socio-Educativo.

- **Disabilità.** Servizio di Centro Diurno per disabili gravi e medio gravi nel comune di Potenza; servizio domiciliare di assistenza alla persona e assistenza specialistica scolastica in n.9 comuni della provincia di Matera.

- **Minori.** Sostegno domiciliare ai minori in difficoltà e loro famiglie in n.5 comuni della provincia di Matera e servizio di centro diurno per minori nel comune di Salandra (Mt), punti ludici e centri estivi comunali.

- **“A.I.R. – Anziani In Rete”.** Progetto realizzato con il contributo dell'Unione Europea: Programma Operativo FSE Basilicata 2014-2020, Asse prioritario 2 – Inclusione Sociale e lotta alla povertà – Azione 9.3.6- Implementazione di buoni servizio per servizi a persone con limitazioni nell'autonomia. Ambito d'Intervento: Bradanica Basso Basento. Il programma prevede l'attivazione di nuovi spazi e reti sociali di sostegno a persone anziane over 75 con il supporto di nuove tecnologie allo scopo di favorire percorsi di invecchiamento attivo. L'obiettivo è mantenere viva la relazione e lo scambio quotidiano con la propria comunità di riferimento, contribuire a



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

ridurre l'esclusione sociale e digitale degli anziani anche promuovendo l'uso delle nuove tecnologie e dei servizi digitali.

Ambito dell'Accoglienza a richiedenti/titolari di protezione internazionale.

- **CAS - Centri di accoglienza straordinaria.** Gestiti in n.2 comuni della provincia di Matera con prevalenza di ragazzi soli;
- **“Accoglienza Coast to Coast in Basilicata si può”.** Trattasi di n.2 Progetti SPRAR-SIPROIMI integrati in convenzione con il Comune di Tito (PZ), uno rivolto a beneficiari categoria Ordinari (n.26 posti tra nuclei familiari ordinari, nuclei familiari monoparentali e donne sole), l'altro rivolto a soggetti vulnerabili, in particolare a n.10 beneficiari con disagio mentale;
- **Progetto “C.R.E.A. Cultura Radici Empowerment Autodeterminazione”.** Progetto finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità, rivolto a donne vittime di violenza migranti. Progetto realizzato in collaborazione con il Ce.St.Ri.M. (Centro studi e ricerche sulle realtà meridionali);

Altri Ambiti:

- **“Buone pressioni ambientali per il benessere sociale”.** Progetto realizzato con il contributo dell'Unione Europea: Programma Operativo FSE Basilicata 2014-2020, Asse 2 – Priorità 9i – Obiettivo specifico 9.1 – Azione 9.1.2. Proposte progettuali innovative finalizzate alla creazione di percorsi di accompagnamento a persone in particolari condizioni di vulnerabilità e fragilità sociale. Il progetto prevede la sperimentazione della realizzazione e gestione di un impianto di lombricoltura per la produzione di fertilizzante compostato. Tale attività, condotta su piccola scala e finalizzata all'acquisizione del know how necessario, ex post può diventare un'attività lavorativa che ben si adatta all'inserimento lavorativo di soggetti a svantaggio.
- **“InteGreat”.** Progetto internazionale, promosso da “AIESEC International”, che si propone la realizzazione di un programma di scambio tra giovani volontari provenienti da paesi esteri e strutture di accoglienza di persone migranti. La Convenzione, sottoscritta tra La Mimosa e l'Associazione AIESEC Italia, prevede l'impiego di n.8 volontari l'anno che, a gruppi di due,



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

vengono ospitati per n.6 settimane dalla cooperativa ed impiegati nell'ambito del progetto di accoglienza SPRAR nel comune di Tito.

- **“KALLI SSAMA – con le mani e con il cuore”.** Progetto di creazione di manufatti in lana e cotone, sciali e stuoie, realizzati con l'utilizzo di telai in legno afferenti alla memoria storica della tradizione locale del comune di Tito, nato dalla collaborazione tra la cooperativa La Mimosa e Libera Associazione Ri-Crea nell'ambito del progetto SPRAR SIPROIMI. Le donne che lavorano al telaio sono persone immigrate beneficiarie di misure di protezione quali l'asilo politico o lo status di rifugiato. In seguito ad un'attività di ricerca l'associazione culturale “Ricerca” ha voluto condividere con le donne africane ospiti dello SPRAR di Tito le proprie conoscenze rielaborando con loro una tecnica ormai in disuso. Le donne si incontrano in uno spazio partecipato dedicato non solo all'apprendimento delle arti manuali ma in cui ciascuno, a seconda delle capacità individuali ed estro personale, condivide le proprie conoscenze in un clima di multiculturalità che è simbolo di bellezza, suggestioni e tradizioni.

La Mimosa è impegnata inoltre in nuove progettualità di economia sociale che attengono l'ambito dell'energia, dell'agricoltura sociale, del turismo sociale, culturale e legato alla identità dei luoghi. In particolare:

- Aderisce al consorzio fra cooperative sociali Horus;
- È socia della cooperativa agricola FIDIA, costituita allo scopo di promuovere un progetto di agricoltura sociale, in particolare produzione di ortaggi in serra idroponica, produzione in IV gamma;
- È socia della cooperativa sociale SURUS-Energia Sociale, costituita allo scopo di promuovere un progetto di economia sociale a partire dalla gestione di un impianto a biogas;

LA RETE

La cooperativa ha conseguito un significativo radicamento sul territorio di appartenenza ed è impegnata in attività sociali a scopo solidaristico e di promozione alla salute in sinergia con i diversi



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

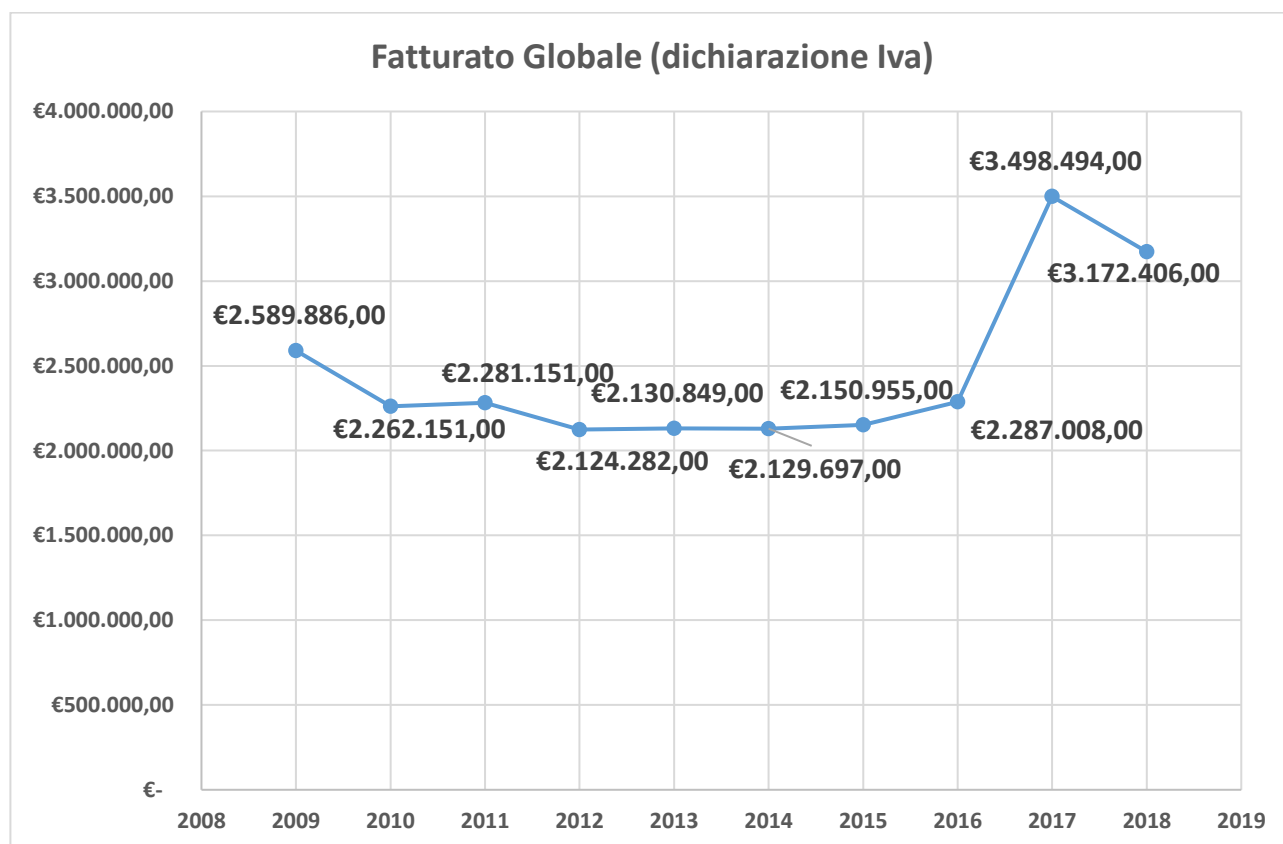
Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 - Parte Generale -

soggetti del terzo settore operanti sul territorio regionale quali associazioni culturali, di volontariato, di familiari, di promozione sociale, oltre che essere aderente a diversi organismi di rappresentanza.

La Mimosa dedica particolare attenzione alla comunità di riferimento, impegnandosi nella co-progettazione e/o partecipazione in attività di promozione sociale e culturale. Sono numerose infatti le collaborazioni attivate nei diversi territori ed in rapporto alle diverse commesse/progetti gestiti.

DIMENSIONE AZIENDALE

Si rappresenta di seguito l'andamento del fatturato negli ultimi 10 anni.



Relativamente al fatturato dell'esercizio ultimo (2018) - pari ad € 3.172.406 - il costo del lavoro ammonta ad € 2.488.502 (78%) di cui € 1.643.006 è la percentuale di prevalenza (**66,02%**). Tale



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

dato percentuale evidenzia come lo scambio mutualistico, espresso in termini % di costo sostenuto dalla cooperativa per il lavoro dei soci, sia maggiore del valore % relativo al numero di soci lavoratori in rapporto al totale dei lavoratori dipendenti.

Lavoratori: al 31/12/2018 n.113 lavoratori dipendenti oltre diverse unità tra liberi professionisti e collaboratori occasionali.

Soci: alla data della presente relazione i soci n.62, di cui

- n.59 soci lavoratori dipendenti (**52,21%**),
- n.2 soci volontari (n.3 alla data odierna),
- n.1 soci finanziatori (C.F.I. – Cooperazione Finanza Impresa) con una partecipazione al capitale sociale di 30.000 €.

Volontari: operano, realizzando valore aggiunto ai servizi, volontari di diversa tipologia e provenienza. Nel corso del 2019 sono stati impiegati

- n.3 volontari del Servizio Civile Nazionale nel servizio di salute mentale;
- n.8 volontari (n.6 hanno già concluso il progetto, n.2 lo espleteranno nel periodo novembre-dicembre) selezionati dall'associazione internazionale AIESEC nell'ambito del progetto Integreat cui la cooperativa ha aderito per consentire una esperienza di confronto culturale e linguistico a giovani provenienti da tutto il mondo e da impiegarsi nel progetto di accoglienza SPRAR;

FORMAZIONE

Ai lavoratori ed ai soci-lavoratori è garantita annualmente attività di formazione attraverso la candidatura di progetti di formazione da parte della cooperativa a valere su bandi Fon.coop (fondo cooperativo nazionale per la formazione continua), bandi della Regione Basilicata (avvisi SPIC ad esempio), piuttosto che formazione nell'ambito della rete SPRAR-SIPROIMI attivabile con le risorse messe a disposizione dal Ministero dell'Interno per i progetti SPRAR.

Molto spesso le aule formative sono composte da lavoratori afferenti a diverse commesse e/o diversi territori, per favorire la conoscenza e la integrazione tra gli stessi.



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

INIZIATIVE

La Mimosa, nei limiti delle possibilità di attivazione di risorse economiche ed umane, promuove iniziative di diversa natura finalizzate a favorire la integrazione delle persone delle quali si prende cura piuttosto che a testimoniare il valore aggiunto che una cooperativa sociale può garantire nelle comunità di riferimento. Caratteristica che accomuna le diverse iniziative, che vanno dalla convegnistica a rappresentazioni teatrali fino al teatro di comunità, è sempre la co-progettazione sociale-territoriale con i diversi stakeholder.

Iniziative strutturate che vedono la partecipazione della cooperativa da molti anni in alcune comunità di riferimento sono:

- **“Carro dell’Uva”**: iniziativa popolare che era andata perduta nel corso de tempo e recuperata da La Mimosa. Al suo 17-esimo anno, si svolge nel comune di Grassano (MT) nel mese di settembre nell’ambito della festa patronale;
- **“Storica Parata dei Turchi”**. Iniziativa che si svolge nella Città di Potenza e che vede la partecipazione di circa 1.500 figuranti. La cooperativa organizza un cosiddetto “quadro contadino” composto mediamente da 30 persone, con utilizzo di un carro trainato da una coppia di buoi denominato “carro dei diritti”, che consente la partecipazione attiva alla parata da parte di soggetti svantaggiati.

La Mimosa Società Coop. Sociale ONLUS risulta avere le seguenti iscrizioni:

- **Albo Regionale delle Cooperative Sociali – Regione Basilicata – al n.9** , ai sensi dell’art.1, lett. a) della Legge 8.11.1991, n.381, L.R. 39/93 – Sezione Cooperative Sociali – **Sottosezione “A”** – D.G.R. n. 5309 del 02.09.1996 – giusta Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 785 del 3/9/1996;
- **Albo Nazionale delle Cooperative** con il numero: A155728 dal 25/03/2005 nella sezione: Cooperative a Mutualità Prevalente di diritto di cui agli Art. 111-septies, 111-undecies e 223-terdecies, comma 1, disp. att. c. c. – Categoria Cooperative Sociali;
- **Albo Regionale delle Cooperative Sociali – Regione Basilicata – al n.161**, ai sensi dell’art.1, lett. a) della Legge 8.11.1991, n.381, L.R. 39/93 – Sezione Cooperative Sociali –



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

Sottosezione “B” – D.G.R. n. 1587 del 22/12/14- giusta Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 436 del 23/12/14;

- **Sezione ordinaria del Registro delle Imprese c/o la C.C.I.A.A. di Matera** con il numero 00464810779 dal 19/02/1996, precedentemente iscritta al Registro delle Società al n. MT014-3421 dal 23/03/1987 e con il n. di REA MT-45263 per le seguenti attività: assistenza agli handicappati, ai minori, agli anziani e a tutti coloro che per ragioni sociali ed economiche e sanitarie necessitano di aiuto e gestione case famiglia. Servizio di assistenza domiciliare, infermieristica e riabilitativa. Pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione di edifici.

Tutti i servizi, offerti ed espletati dal La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS sono certificati con sistema di Qualità:

Certificata

- **ISO 9001:2008**, rilascio del certificato originale in data 15.02.2016.

Sedi dell'Organizzazione

- ☐ 75014 – Grassano (Mt), via F.lli Cervi n. 8 - Sede Legale / Uffici Amministrativi;
- ☐ 85100 - Potenza (Pz), Struttura Rotary di c/da Bucleto – Sede operativa;
- ☐ 75014 – Grassano (Mt), Struttura Residenziale di Rione Gramsci – Sede operativa;
- ☐ 75014 – Grassano (Mt), Struttura Residenziale Gruppo Appartamento, C.so Umberto I – Sede operativa.
- ☐ 75014 –Grassano (MT), Strutture di Prima Accoglienza Immigrati (n.4 appartamenti e n.1 centro attività diurne);
- ☐ 85050 - Tito (Pz)- (SPRAR)

2.7. Il sistema organizzativo (c.d. governance) della Società “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”. Organigramma. (in Allegato n.1)

CDA

RITROVATO Francesco, **Presidente**;

DARAIO Giuseppe, **Vice Presidente**;



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

MAZZONE Grazia, **Consigliere;**

LOMUSCIO Maria Teresa, **Consigliere;**

CASTELLUCCIO Maria Antonietta

Revisore Unico contabile: Dott. Nettino Moliterni

SSL RSPP Esterno: Pasquale Paladino

Gestione Qualità: Maria Teresa Lomuscio

HACCP Esterni: Marco Marsilio; Gianluca D'Andrea

Sicurezza dei Dati e delle Informazioni: (Consulente informatico esterno: Ing. Giuseppe Pinto;

DPO: Carmina Dileo)

Amministrazione, Finanza, Risorse Umane

Responsabile: Grazia Mazzone

Segreteria: Carmina Dileo

Consulenza Fiscale: Fabiana Ponticelli

Programmazione e Sviluppo, Ufficio Gare

Responsabile - Francesco Ritrovato;

Erogazione dei Servizi

- Provincia di Potenza

Responsabile di Commessa: Francesco Ritrovato

Commesse

Comune Potenza - Disabilità: C.S.E.D. Rotary

Comune Tito - SPRAR

A.S.P. - A.D.I.



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- Provincia di Matera

Responsabile di Commessa: Giuseppe Daraio

Commesse

PSZ Collina Materana: Area Disabilità

Fondazione Stella Maris: Infermieristica Reparto Neuropsichiatria Infantile

PSZ Basento Bradano: Area Minori

ASM ADI

ASM Salute Mentale Grassano

ASM Salute Mentale R.E.M.S.

CAS Grassano (Direttore: Massimiliano Rizzo)

Organismo di vigilanza: Avv. Gianpaolo Carretta *Presidente e Membro Unico*

2.8. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si intende per *delega* quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui l’ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell’Ente rapporti con la P.A. devono essere muniti di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell’Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell’organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

- i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema di deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

2.9. La Struttura del Modello ex D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello è strutturato in due parti, una Parte Generale ed una Speciale;

- **la Parte Generale** comprende la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto Legislativo 231/2001, l'indicazione della normativa applicabile specificatamente all'Istituto, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i compiti ed funzionamento de La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS, il sistema disciplinare e sanzionatorio, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- **La Parte Speciale** descrive le attività sensibili, ossia le attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato ai sensi del suddetto Decreto, unitamente ai principi generali di comportamento e le attività di prevenzione alla commissione dei reati individuati quali reati a rischio per La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS
- **il “Codice etico”**, il quale sulla base delle peculiarità del La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS e delle Linee guida, definisce i comportamenti etico-sociali che ciascun destinatario deve osservare nello svolgimento delle proprie attività aziendali. Lo stesso Codice è considerato parte integrante e sostanziale del presente Modello ed è stato approvato e ratificato dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. del La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS

Il Modello si completa quindi con i seguenti **Allegati**, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

All.1- Organigramma societario,

All. 2 - Certificazione - ISO 9001:2008;

All. 3 – Atto costitutivo della Società Cooperativa a responsabilità limitata LA MIMOSA – Soc.



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

Coop. a r.l. con sede in Grassano (Mt);

All. 4 – Statuto della Società Cooperativa a responsabilità limitata LA MIMOSA – Soc. Coop. a r.l. con sede in Grassano (Mt);

All. 5 – Presentazione de La Mimosa- Società Cooperativa Sociale ONLUS- Impresa Sociale- anno 2017;

All. 6 – Elenco fornitori;

All. 7 – Regolamento ai sensi dell’art. 6 delle Legge 3 aprile 2001, n.142;

All. 8 – Visura ordinaria della Società La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS estratto dal Registro Imprese.

2.10. I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”;
- b) alle persone che esercitano la gestione ed il controllo di “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”;
- c) a tutti i Dipendenti di “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”, sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- d) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, Partner e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell’interesse di “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”.

2.11. La Formazione ed Informazione del Modello 231/01

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa volti alla prevenzione ed identificazione dei possibili reati indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Società “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ex D.lgs. 231/2001.



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

2.11.1. Piano di informazione interna

La “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS” si impegna a comunicare i contenuti del Modello e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, ai dirigenti ed agli apicali in generale, ai collaboratori esterni verrà inviata una circolare interna con la quale:

- ☐ si informa dell’avvenuta approvazione, o aggiornamento, del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 da parte del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t.;
- ☐ si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server aziendale o copia cartacea conservata presso la sede della Società.

2.11.2. Piano di informazione esterna

La “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS” si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello e i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collaborano abitualmente, mediante pubblicazione del Modello e del Codice etico sul proprio sito internet.

2.11.3. Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dall’Organismo di Vigilanza con l’ausilio della funzione risorse umane ed illustrato dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. nella prima riunione utile.

La formazione si differenzia, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della società e dell’attribuzione di eventuali poteri.

In particolare, la formazione viene effettuata secondo le modalità che seguono:

- a) La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un seminario iniziale e di corsi di formazione e aggiornamento periodico, a cui partecipano, di volta in volta, tutti gli eventuali nuovi amministratori e i neo assunt rappresentanza.
- b) La formazione della restante tipologia di personale avviene sulla base di informativa interna e di



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

eventuali successive iniziative correlate al grado di coinvolgimento nelle Aree a Rischio.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi. La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

2.12. Linee guida elaborate da Confindustria

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni. Il presente Modello 231 si ispira alle Linee guida enunciate da Confindustria (aggiornate al marzo 2014), allo scopo di fornire alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

In tale contesto, la "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS", sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

2.13. Rating di legalità rilevanza del Modello Organizzativo, adottato ai sensi della D.lgs. 231/01

Il recente provvedimento del 4 dicembre 2014 emanato dall'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) di aggiornamento del regolamento attuativo in materia di **rating di legalità** (Regolamento di attuazione con Delibera n° 24075 del 14 novembre 2012), conferma la rilevanza del **Modello Organizzativo** adottato ai sensi della 231.

Il "rating di legalità" è stato introdotto in Italia dalla Legge n° 27/2012 (disposizioni per la concorrenza, le infrastrutture e la competitività) con l'intenzione di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali.

Il MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze) con Decreto n° 57 del 20 febbraio 2014 ha emanato le disposizioni di carattere generale sull'applicazione delle norme.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

L'utilità di richiedere e ottenere un rating di legalità elevato è di particolare importanza per:

- 1) **l'ottenimento di finanziamenti pubblici o di altri benefici simili.** Un rating elevato assegnerà, secondo le disposizioni del Ministero delle Finanze la preferenza in graduatoria, un punteggio aggiuntivo o una quota di riserva delle provvidenze (contributi in conto interessi, contributi in conto capitale, crediti d'imposta, bonus fiscali)
- 2) **l'acquisizione di un "merito creditizio"** più elevato – ai fini della riduzione dei tempi di istruttoria e dei relativi costi – che le Banche dovranno considerare d'ora in poi nella valutazione delle imprese ai fini della concessione di affidamento.

L'assegnazione del rating è condizionata al rispetto di determinati requisiti, tra gli altri: la dimostrazione sull'inesistenza di misure di prevenzione o misure cautelari personali o patrimoniali in capo ad amministratori, direttori, soci di maggioranza, la mancanza di provvedimenti di condanna ai sensi del D.Lgs. 231/01, di accertamenti di violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, di accertamenti tributari divenuti definitivi.

Il regolamento prevede l'assegnazione alle imprese che lo richiedono di un punteggio determinato in termini di "stellette", in una scala che va da una a tre **"stellette"**.

Il punteggio base è poi incrementato al ricorrere di ciascuna delle condizioni evidenziate nell'Art. 3 del regolamento.

Due delle condizioni aggiuntive identificate, possono essere raggiunte se l'impresa ha adottato un MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001 n° 231.

La prima è costituita dall'aver **adottato il Modello** che – com'è noto – ai sensi degli articoli 6 e 7 del decreto, prescrive **l'insieme delle regole della gestione per prevenire i reati che si possono verificare**. In alternativa al Modello, l'impresa potrebbe adottare, anche in outsourcing una "funzione organizzativa" che svolga il controllo di conformità alle norme applicabili all'impresa (compliance); osserviamo che la funzione potrebbe essere, di fatto, assorbita – nelle materie di competenza – dalle funzioni dell'Organismo di Vigilanza nominato contestualmente all'attuazione del Modello 231.

La seconda richiede di avere adottato "modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione". Anche in questo caso, un vero e proprio Modello 231, adeguatamente



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

consegnato e adottato dall'impresa, assorbe a nostro avviso quanto contenuto nel modello anticorruzione, se – come avviene nella maggioranza dei casi – al suo interno prevede una “parte speciale” volta a proteggere la società da reati commessi contro la pubblica amministrazione da esponenti della stessa (tra i quali spicca il reato di corruzione).

Le regole sono stabilite dall'AGCM; lo stesso, su richiesta delle imprese, assegna il punteggio.

In tale prospettiva, la “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”, intende inoltrare all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), la domanda per l'attribuzione del “rating di legalità”. E proprio l'aver adottato, da parte della “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS” un Modello di organizzazione, gestione e controllo, garantisce l'onesta gestione dell'attività di impresa e il raggiungimento degli obiettivi di legalità ed eticità.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Contestualmente all'adozione del presente Modello, il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. de “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”, ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001 (di seguito anche “OdV”), a cui sono demandati i compiti di verifica circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello, la cura dell'aggiornamento, la vigilanza sulla sua applicazione, l'effettuazione di analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi informativi da e verso l'OdV e segnalare le violazioni eventualmente accertate. La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

3.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) , nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di riferimento, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

a) autonomia ed indipendenza;

Al fine sia di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e sia di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'Organismo:



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle;

b) professionalità;

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

c) continuità d'azione;

L'Organismo di Vigilanza deve: - svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; - essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

d) Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi;

I membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale e onorabilità.

3.2. Individuazione e nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza

Il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. di "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS", in data 05.08.2019, ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo monocratico composto, per l'appunto, da un unico soggetto avente le seguenti caratteristiche:

- professionista esterno alla Società, di professione legale, e con competenza e comprovata esperienza in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

3.3. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV- Unico membro è conferito per la durata di tre anni, eventualmente a seguito di ulteriore Delibera da parte del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. e decorrerà dall'approvazione e pubblicazione del presente Modello. Tale incarico può essere rinnovato. La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del Componente Unico dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV è finalizzata a garantirne l'assoluta indipendenza. A titolo esemplificativo la revoca può essere determinata, in via non esaustiva, per:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t., previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. nomina senza indugio il nuovo OdV. Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico del Componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t.;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Presidente del C.d.A. e l.r.p.t.;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 3.4.

La revoca del Componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t., previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. può dissentire solo con adeguata motivazione.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

3.4. I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza

Il membro unico dell'OdV è stato scelto tra i soggetti, esterni alla Società, qualificato ed esperto in ambito legale, e con esperienza nel settore del Modello 231/01 per le Imprese.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. o i Membri del C.d.A. o i Membri del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società, tale da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t.. Altre cause di ineleggibilità potranno essere previste nel Regolamento dell'OdV.

3.5. Risorse economiche assegnate all'OdV

Per poter operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un budget di spesa annuale sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Il budget annuale dovrà essere approvato con delibera del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t.. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo di Vigilanza richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa al Presidente del C.d.A. e l.r.p.t..



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

3.6. Regolamento di funzionamento dell'OdV.

Dal momento della nomina da parte del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t., l'Organismo di Vigilanza dovrà dotarsi autonomamente di un regolamento di funzionamento che disciplini almeno:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e *quorum* deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

3.7. I compiti ed i poteri dell'OdV

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento*.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; o verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso; o a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. “*spot*”), nonché i relativi *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità dei suggerimenti forniti;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. o alle funzioni aziendali eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, 'Destinatari'); o promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari; o riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello; o esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso; o informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate; o segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto; o in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t..

3.8. Flussi informativi dell'OdV nei confronti della “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente al C.d.A..

Le linee e la tempistica di reporting che è obbligato a rispettare sono le seguenti: a) su base continuativa direttamente al Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. su particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento della Società per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;

b) su base periodica (almeno annualmente con report scritto) al Presidente del C.d.A. e l.r.p.t., ai Membri del C.d.A. ed al Revisore contabile, sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:

- ☐ rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;
- ☐ eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice etico;

c) *una tantum* al Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio in occasione di:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- ☐ verificarsi di eventi di rilievo;
- ☐ cambiamenti nell'attività dell'azienda;
- ☐ cambiamenti nella organizzazione;
- ☐ cambiamenti normativi;
- ☐ altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente, riportandone gli esiti al Presidente.

d) direttamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D.lgs. 231 commessi da componenti del C.d.A. o dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t..

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dal Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

3.9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (gli amministratori, i sindaci, i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società, nonché dai suoi dipendenti, senza alcuna eccezione, ed ancora da tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS", e nel caso anche da terzi, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS", ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Si indicano di seguito alcune delle attività societarie del cui svolgimento si ritiene necessario informare l'OdV:

- ☐ informazioni relative ad eventuali cambiamenti dell'assetto operativo e di governance dell'azienda;
- ☐ notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni interne che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- ☐ atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- ☐ provvedimenti/sanzioni e richieste di informazioni provenienti da qualsiasi Autorità pubblica,



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

relativi o attinenti ai reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

- ☐ avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- ☐ operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- ☐ partecipazione a gare d'appalto ed aggiudicazione delle stesse e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.
- ☐ accertamenti fiscali, del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza;
- ☐ comunicazioni dal Collegio Sindacale in relazione ad eventuali illeciti, atti o fatti aventi attinenza con la prevenzione dei reati;
- ☐ operazioni societarie straordinarie (fusioni, costituzione di nuove società ecc.) anche in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;
- ☐ comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'O.d.V. Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello, dovranno essere raccolte sia che siano effettuate in forma scritta, che in forma orale o in via telematica. L'O.d.V. agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, costituisce illecito disciplinare ai sensi del cap. 4 del presente Modello.

Per agevolare l'invio della documentazione e delle comunicazioni all'OdV, è attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato: odvlamimosa@libero.it, dell'OdV stesso.

3.10. Whistleblowing Policy

3.10.1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha inserito nell'ambito del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, un



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

nuovo articolo, il 54-bis, *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, in base al quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), detta anche whistleblowing.

L'espressione “whistleblower” sta ad indicare il dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse in violazione del modello: la finalità della segnalazione deve essere quella di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza.

L'espressione “whistleblowing policy” sta, invece, ad indicare le procedure per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del “whistleblower”, così come previsto anche dal modello 231.

Con legge del 30 Novembre 2017, n.179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il testo dell'54-bis del Testo unico del pubblico impiego (dlgs 30 marzo 2001, n. 165) è stato modificato per rafforzare la protezione del dipendente che, nell'interesse dell'Amministrazione o dell'azienda per la quale lavora, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La norma prevede, ora espressamente, che il dipendente non potrà subire ritorsioni (come per esempio sanzioni disciplinari, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) dovute alla segnalazione da lui effettuata, né essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Il secondo comma del nuovo art.54-bis applica le tutele previste anche al dipendente di ente privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e, dunque a tutti i dipendenti del Gruppo Acam.

Il dipendente potrà inviare le segnalazioni al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza oppure direttamente all'Anac (Autorità nazionale anticorruzione) o all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile, a seconda della natura della segnalazione.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

La stessa legge 30 Novembre 2017, n. 179, all'art.2, integrando l'art.6 del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, con i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, ha esteso analoghe garanzie a tutela del dipendente o del collaboratore che



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

segnala o circostanziate condotte illecite, rilevanti sotto il profilo della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi susseguenti a reato, o violazione del modello di organizzazione e gestione previsto dallo stesso D.Lgs. 231/01.

Sia la normativa per la trasparenza e la prevenzione della corruzione come quella prevista nel D.Lgs. 231/01 si applicano alle società del Someca S.r.l. e di conseguenza si applicano ai dipendenti e collaboratori delle stesse le tutele sopra evidenziate.

3.10.2. Scopo e finalità della procedura

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa. [REDACTED]

[REDACTED] Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della segnalazione,
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

3.10.3. Oggetto della segnalazione

Non esistendo una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati in violazione del Modello 231 e del Codice etico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti,
2. poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare,
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società di appartenenza,
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società di appartenenza,



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente,
6. arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

3.10.4. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower), la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale,
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto,
- la descrizione del fatto (condotta ed evento),
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione),
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo,
- il riferimento ad eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web de La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS a r.l.

3.10.5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile per la



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT): tale documentazione sarà archiviata in via riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica odvlamimosa@libero.it ;
- b) A mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata all'organismo di Vigilanza e/o RPCT; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale",
- c) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile della Corruzione e da questi riportata a verbale.

3.10.6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza e/o RPCT verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza e/o RPCT può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza e/o RPCT provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente,
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare,
- c) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario di La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS a r.l., per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

3.10.7. Forme di tutela del whistleblower

La disposizione assicura:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante,
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower,



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

· la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 eseguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni,
· il riconoscimento come giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli art. li 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'art. 2105 del Codice Civile, se tale rivelazione è fatta ai fini del perseguimento dell'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, e effettuata nei confronti dell'organo deputato a riceverle.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV e/o RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

E' a carico del datore di lavoro l'onore di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso di segnalazione o denuncia volta al perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, la natura stessa di tale atto costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dell'obbligo di segreto a meno che esse stesse non siano state riferite durante l'esecuzione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata, oppure riferite all'organo deputato a riceverle in modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito e, in particolare, fuori dal canale di comunicazione predisposto a tal fine.

3.10.8. Responsabilità del whistleblower



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestatamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

3.11. Obbligo di riservatezza

Il Membro Unico dell'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV deve essere trattata in conformità alla legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al Nuovo Regolamento Privacy UE 679/2016.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.

4.1. Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal Decreto (artt. 6 e 7), per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale ovvero da quello amministrativo e dall'esito degli stessi, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la condotta possa configurare.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, e delle seguenti circostanze:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- 1) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- 2) la tipologia della violazione;
- 3) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- 4) le modalità della condotta.

Il sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme di legge vigenti e delle disposizioni dei contratti collettivi di lavoro applicabili, ad integrazione dei regolamenti aziendali e delle altre norme interne aziendali. Ne consegue che, per quanto non espressamente previsto dal Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge vigenti, le previsioni della contrattazione collettiva, dei regolamenti aziendali.

Titolare del potere sanzionatorio è il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t.

Il procedimento disciplinare viene avviato dalla Direzione del Personale su stimolo dell'Odv sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso. Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del Cda rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'Odv. L'Organismo di Vigilanza vigila sull'applicazione del sistema disciplinare. L'Organismo di Vigilanza, inoltre, svolge funzioni consultive e propositive nei confronti degli organi e delle funzioni aziendali competenti sia in ordine alla valutazione della sussistenza della violazione al Modello sia in ordine alla natura e adeguatezza dell'eventuale sanzione.

Il Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

4.2. I soggetti destinatari

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti gli **amministratori, i soci, i dipendenti ed i collaboratori de "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS"**, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS", nell'ambito dei rapporti stessi **(c.d. terzi)**.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS", circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

4.3. Le condotte rilevanti ed i criteri di applicazione delle sanzioni

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e degli obblighi di comportamento previsti nel Modello e dalle procedure attuative dello stesso e, in particolare, qualsiasi condotta (commissiva, omissiva o elusiva) che sia idonea a ledere o a mettere in pericolo l'efficacia del Modello medesimo. A titolo esemplificativo, vi rientrano le seguenti condotte:

- violazioni del Modello e delle procedure aziendali in relazione allo svolgimento di attività che possano risultare strumentali rispetto alle attività sensibili individuate dal Modello;
- violazioni del Modello e delle procedure aziendali in relazione allo svolgimento delle attività sensibili individuate dal Modello;
- violazioni del Modello e delle procedure aziendali che possano comportare la commissione (anche sotto il solo profilo oggettivo) di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 o che possano comunque risultare prodromiche o strumentali alla commissione di uno di tali reati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni a "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS". I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia),
- rilevanza degli obblighi violati,
- entità del danno derivante a "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS" o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto,
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica,
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

prestazioni lavorative,

- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza,
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

4.4. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

Ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori e dalla CCNL, il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello (intendendosi anche i principi del Codice Etico quale parte integrante), a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) “richiamo verbale”: il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

b) “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

c) “multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione”, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

d) “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 (tre) giorni di effettivo lavoro”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

e) “licenziamento per giustificato motivo”: la grave inosservanza di quanto stabilito dal Modello; l'omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti o altri destinatari del Modello;

f) “licenziamento per giusta causa”: l'adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentirne la prosecuzione, nemmeno provvisoria; la violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la società o terzi ad una situazione oggettiva di grave pericolo o di danno grave, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi contrattuali del lavoratore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate tenendo conto i criteri di cui al paragrafo 5.3.

E' fatta salva la prerogativa de “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS” di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

4.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori della “La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS”, quali soggetti dotati di responsabilità organizzative e gestionali, gli stessi saranno sottoposti all'applicazione delle sanzioni, così suddivise:

- a) violazioni meno gravi compiute dal Presidente del C.d.A., questo potrà essere altresì passibile di:
 - richiamo scritto;
 - diffida al puntuale rispetto del Modello;
 - sospensione o riduzione del compenso se previsto (previa apposita delibera assembleare se del caso).
- b) gravi violazioni che rendano impossibile la prosecuzione del rapporto, potranno integrare ad ogni fine di legge giusta causa per:
 - la revoca dell'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Per le violazioni commesse dai dirigenti, si rinvia a quanto statuito per l'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 5.4.

Resta ferma, comunque, la possibilità di esperire eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli autori del fatto.

4.6. Misure nei confronti di terzi destinatari



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni al Modello da parte di un Terzo Destinatario (collaboratori, fornitori, consulenti, partners), saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

E' fatta sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

4.7. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'accertamento di eventuali gravi violazioni da parte del Componente unico dell'Organismo di Vigilanza potrà considerarsi motivo di revoca dall'incarico per giusta causa previa apposita deliberazione da assumersi a cura del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. sentito il parere del Collegio Sindacale. Della sanzione applicata al Membro Unico dell'Organismo di Vigilanza ne deve essere data notizia obbligatoria nella relazione annuale dell'Organismo medesimo.

4.8. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 **- Parte Generale -**

base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione alla direzione aziendale (di seguito, per brevità, 'direzione'), ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

4.8.1. Segue. Nei confronti dell'Amministratore Unico e sindaci.

Colui che acquisisce la notizia di una possibile violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale ne dà immediatamente comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, procederà senza indugi a darne comunicazione al Presidente del C.d.A. e al Presidente del Collegio Sindacale. Se la violazione coinvolge il Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza ne dà informativa a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

L'organo interessato dalla segnalazione può delegare in tutto o in parte all'Organismo di Vigilanza gli accertamenti necessari in ordine alla sua fondatezza o può procedere direttamente e tempestivamente a tali accertamenti, tenendo costantemente aggiornato l'Organismo di Vigilanza sul loro svolgimento.

L'Organismo di Vigilanza può comunque attivarsi autonomamente ove necessario.

All'esito degli accertamenti che, di norma non possono avere una durata superiore ai 30 giorni, l'organo che ha proceduto agli stessi redige una relazione nella quale sono indicati: 1) la segnalazione ricevuta; 2) gli accertamenti svolti; 3) il loro esito; 4) la sanzione eventualmente proposta.

Nel caso non sia stato l'Organismo di Vigilanza a procedere agli accertamenti, è obbligatorio che lo



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

stesso esprima il proprio parere sull'esito degli stessi e sulla sanzione eventualmente proposta. L'Organo competente deve motivare le ragioni per le quali ritiene di doversi eventualmente discostare dal parere espresso dall'Organismo di Vigilanza.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni e osservazioni da quest'ultimo formulate sugli addebiti, e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e di membri del C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi, previa convocazione di Assemblea, anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

4.8.2. Segue: nei confronti dei dipendenti

La procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari ai dipendenti è disciplinata dalla legge e dalle norme della contrattazione collettiva.

In caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di dipendenti, deve essere tempestivamente trasmessa la segnalazione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, qualora ritenga fondata tale segnalazione, richiede alla società, nelle persone del Datore di lavoro e del Direttore Risorse Umane, di procedere all'istruttoria e alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

All'esito degli accertamenti che, di norma non possono avere una durata superiore ai 30 giorni, la Direzione Risorse Umane redige una relazione nella quale sono indicati: 1) la segnalazione ricevuta; 2) gli accertamenti svolti; 3) il loro esito; 4) la sanzione eventualmente proposta.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Direttore contesta al lavoratore interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Presidente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del lavoratore interessato, il Direttore si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, il dipendente dovrà acquisire la formale accettazione da parte di "La Mimosa Soc. Coop. Sociale ONLUS" dell'arbitrato, e la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

4.8.3. Segue: nei confronti dei terzi destinatari

Ogni violazione da parte dei Terzi delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In caso di segnalazione di violazione del Modello da parte di soggetti terzi, l'Organismo di Vigilanza – al quale deve essere tempestivamente trasmessa la segnalazione – deve vigilare che vengano attivate da parte delle funzioni aziendali competenti che con gli stessi intrattengono rapporti, tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione.

A seguito degli accertamenti esperiti, con redazione della più volte richiamata relazione scritta, il Presidente del C.d.A. e l.r.p.t. invia quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura del Presidente del C.d.A. e l.r.p.t., che



LA MIMOSA
Società Cooperativa Sociale ONLUS
Impresa Sociale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001
- Parte Generale -

provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.