

# ESTRATTO Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231/01

“MOG 231”



**INSIEME**  
Cooperativa Sociale

Revisione n. 3 del 30/06/2023

## Sommario

Politica per la responsabilità organizzativa .....	2
Destinatari del Modello Organizzativo .....	2
Struttura del documento .....	2
Parte Generale .....	3
Parte Speciale.....	3
Codice etico e di comportamento .....	3
Piano di introduzione, formazione e miglioramento .....	3
Linee guida di riferimento .....	4
Processo di costruzione e aggiornamento .....	4
Il Modello organizzativo 231 in sintesi .....	5

## Politica per la responsabilità organizzativa

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

- promuovere la legalità d'impresa nel mercato e nel mondo cooperativo;
- prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e conseguentemente tutelare la Cooperativa rispetto alle sanzioni previste dal decreto stesso;
- favorire comportamenti responsabili nei confronti degli interlocutori, interni ed esterni, al fine di assicurare il contenimento dei rischi rispetto all'illegalità e garantire ai Soci e a tutti i lavoratori continuità lavorativa;
- tutelare fruitori, beneficiari dei servizi e ogni altro interlocutore che intrattenga rapporti con la Cooperativa, attraverso una professionalità diffusa e monitorata, attenta tra l'altro alla qualità e alla sicurezza dei servizi, alla correttezza nei rapporti con i committenti pubblici e privati, al rispetto della riservatezza e della privacy, alla veridicità e alla trasparenza del sistema contabile e del bilancio societario;
- consentire alla Cooperativa di operare in un mercato pubblico e privato che evolve e vede crescere le richieste di introduzione di sistemi di autocontrollo d'impresa a tutela degli interlocutori, attestando l'affidabilità della Cooperativa nelle gare, nei bandi e nella richiesta di sovvenzioni o agevolazioni;
- rispettare le disposizioni contenute nell'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008 relative agli adempimenti previsti nell'ambito della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- mantenere i requisiti richiesti da Regione Veneto per l'accreditamento a Servizi per il Lavoro, di cui alla Legge Regionale n. 3 del 13/03/2009 e art. 25 DGR 2238/2011;
- ottemperare alle disposizioni di cui alle Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti non profit e cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione), che al punto 12.3 ribadiscono le disposizioni stabilite dal decreto legislativo n. 231/01, condizionando al rispetto di tali disposizioni la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici.

## Destinatari del Modello Organizzativo

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

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

## Struttura del documento

Il presente documento risulta costituito da:

- parte generale,
- parte speciale,
- codice etico e di comportamento,

- piano di introduzione, formazione e miglioramento,
- matrice di rischio su indicazione della pertinenza dei reati.

## Parte Generale

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

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

## Parte Speciale

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

- individua protocolli di controllo generali ovvero applicabili a tutti i processi interni;
- elenca le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01
- consente di valutare la pertinenza dei reati in riferimento al contesto organizzativo e di attività di INSIEME Coop. Soc.
- presenta per ciascuna fattispecie di reato l'analisi del rischio, la condotta in riferimento al contesto organizzativo di INSIEME Coop. Soc. (funzioni e ruoli, processi e attività operative);
- dettaglia i presidi e i protocolli,

Per fare tutto questo sono stati elaborati i seguenti documenti:

- Procedura [Presidi generali di prevenzione e controllo](#).
- Matrice di analisi del rischio con indicazione azioni di mitigazione (consulta la procedura).
- Procedura "Funzionamento e presupposto matrice del rischio".
- Codice etico e di comportamento. Il codice etico di comportamento (vedi procedura: [Codice Etico e di comportamento](#)) è parte integrante del Modello Organizzativo come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01. Il codice etico e di comportamento è, inoltre, ispirato e coerente con le indicazioni sul tema espresse da Confcooperative. Solo dal punto di vista materiale, esso è costituito come documento distinto, allo scopo di facilitare la distribuzione e la conoscenza presso i suoi destinatari.
- Allegato al codice etico vi è il sistema disciplinare (vedi procedura) che dettaglia le sanzioni e le modalità di irrogazione di queste ultime nei confronti dei destinatari del Modello Organizzativo e del codice etico e di comportamento.

## Piano di introduzione, formazione e miglioramento

- Introduzione progressiva dei miglioramenti
- Piano annuale di verifica degli adempimenti ex D.lgs. 231/01
- Azioni formative
- Piano di aggiornamento del documento

- Relazione annuale e valutazione con CdA
- Prefigurazione delle attività di informazione e formazione che la Cooperativa adotta al fine di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti del Modello Organizzativo, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

## Linee guida di riferimento

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

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

## Processo di costruzione e aggiornamento

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

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

Tale operazione ha permesso in particolare di:

- identificare le fattispecie di reato – tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/01 – pertinenti rispetto alle attività e alle relazioni che caratterizzano la Cooperativa;
- mappare le attività e i processi sensibili rilevanti (a significativo rischio di reato) per tutte le fattispecie considerate pertinenti;
- individuare le particolari funzioni e ruoli aziendali coinvolti in tali attività e processi.
- Sulla base di questi risultati, sempre in virtù di un fondamentale confronto con i Responsabili e referenti interni, è stato possibile procedere:

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

A partire da tale ricognizione, sono stati individuati presidi e protocolli da aggiungere a quelli già esistenti

Le analisi e l'elaborazione dei contenuti realizzate nel corso dei passaggi descritti, hanno messo quindi in condizione di procedere:

- alla redazione del codice etico e di comportamento 231/01 di INSIEME Coop. Soc.,
- alla definizione di un Sistema Disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, in quanto il sistema disciplinare costituisce – come indicato espressamente all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 – un presupposto essenziale alla corretta applicazione del Modello Organizzativo;
- alla costituzione di un Organismo di Vigilanza deputato al monitoraggio sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e dei principi etici statuiti. Tale Organismo rappresenta, infatti, un presupposto inderogabile per il carattere di "esimente della responsabilità" attribuito al Modello Organizzativo stesso (in base a quanto previsto dall' art. 6 del D. Lgs. 231/01).

## Il Modello organizzativo 231 in sintesi

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

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

- il Modello organizzativo 231 è un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo volto a ridurre il rischio che vengano commessi reati nell'ambito delle attività aziendali;
- afferma l'impegno della Cooperativa per prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali;
- motiva l'importanza di un puntuale rispetto delle regole, delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo 231;
- rende espliciti principi e indicazioni di comportamento che la Cooperativa ha stabilito essere vincolanti per i soci, il personale dipendente, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti, i consulenti, le imprese fornitrici e le organizzazioni partner;
- valorizza regole, disposizioni e procedure già presenti e funzionanti e ne introduce di nuove, con l'obiettivo di prevenire condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto Legislativo 231/2001;
- il Modello Organizzativo integra altri sistemi e strumenti di gestione e di controllo in particolare quelli operanti nei seguenti ambiti organizzativi:
  - o pianificazione e controllo;

- sistemi contabili e amministrativi
  - qualità;
  - sicurezza al lavoro;
  - responsabilità sociale
  - tutela ambientale;
  - protezione dei dati personali.
- rende nota l'esistenza di misure disciplinari finalizzate a sanzionare eventuali violazioni delle regole, delle disposizioni e delle procedure adottate;
  - introduce forme di monitoraggio continuo sulle attività esposte al rischio che vengano commessi reati, sia incaricando un organismo di vigilanza competente e autonomo, sia promuovendo momenti di informazione, sensibilizzazione, formazione e aggiornamento del personale con l'obiettivo di prevenire la commissione degli illeciti.

# Procedura 1 - Introduzione al D.Lgs 231/2001

## Sommario

Responsabilità in sede penale per gli enti .....	8
Destinatari della normativa .....	8
Responsabilità dell'ente e soggetti attivi dei reati presupposto .....	9
Reati previsti dal Decreto .....	9
Sanzioni per le organizzazioni .....	10
Le sanzioni pecuniarie .....	10
Le sanzioni interdittive .....	11
La pubblicazione della sentenza di condanna .....	11
La confisca del prezzo o del profitto del reato .....	11
Modello Organizzativo e Organismo di Vigilanza.....	12

## Responsabilità in sede penale per gli enti

L'esigenza di contrastare la criminalità d'impresa, di identificare forme di responsabilizzazione per gli enti che commettono reati e la spinta normativa dell'Unione Europea, hanno portato il legislatore italiano a emanare il decreto legislativo dell'08/06/2001 n. 231 intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il **carattere innovativo del D. Lgs. 231/2001**, consiste nel superamento del principio espresso dal brocardo latino secondo il quale "*societas delinquere non potest*" – principio peraltro chiaramente sancito dell'articolo 27 della Costituzione secondo cui "*la responsabilità penale è personale*" – delineando a carico degli enti (persone giuridiche e associazioni) una responsabilità che il legislatore denomina "amministrativa", ma che nella sostanza ha portata penale.

L'accertamento della responsabilità dell'ente, infatti, presuppone la commissione, o il tentativo di commissione, da parte di una persona fisica di uno dei reati specificamente previsti dal D. Lgs. 231/2001; i cosiddetti "reati presupposto".

L'autore del reato dovrà essere un soggetto legato all'ente da un "rapporto giuridico qualificato", ovvero una persona che rivesta una funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; oppure da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso oppure soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti.

Il reato dovrà essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; pertanto l'ente non risponderà se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tuttavia, tali criteri di attribuzione di responsabilità non sono di per sé sufficienti ad addossare una responsabilità all'ente; è, infatti, necessario che il giudice in sede penale verifichi la sussistenza di una "colpa" in capo all'ente.

La colpa dell'ente, che potrebbe essere definita come "colpa nell'organizzazione", è costituita da tutte quelle scelte di politica aziendale non avvedute, che hanno lasciato spazio alla commissione dei reati presupposto. In sostanza, la colpa dell'ente consiste nella mancanza da parte dello stesso di una strategia d'impresa avveduta e finalizzata alla prevenzione del rischio di commissione del reato.

La responsabilità in capo all'ente non è solidale a quella dell'agente, si tratta di una responsabilità distinta, che quindi sarà oggetto di accertamento autonomo da parte del giudice penale.

La responsabilità dell'ente, infatti, potrebbe sussistere anche nel caso in cui non sia stato identificato l'autore del reato o se il reato è stato commesso da persona non imputabile.

In sostanza l'ente verrà considerato colpevole non per il fatto di aver agevolato la commissione del reato, ma perché non ha saputo impedirne la commissione.

La "negligenza" dell'ente sarà quindi da ricercarsi all'interno dell'ente stesso, nella sua organizzazione, in quanto nonostante fosse potenzialmente capace di dotarsi degli strumenti atti a prevenire i reati non lo ha fatto, implicitamente accettando il rischio che gli stessi si verificassero.

## Destinatari della normativa

Gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, incluse le società cooperative, sono i soggetti ai quali è destinato D. Lgs. n. 231/2001, che invece non è applicabile allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti politici e sindacati).



## Responsabilità dell'ente e soggetti attivi dei reati presupposto

Nel D. Lgs. n. 231/2001 la responsabilità dell'ente è strettamente connessa alla posizione funzionale dei soggetti che commettono il reato (artt. 5, 6, 7, 8).

In particolare, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

**1.** soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (direttori, segreteria di direzione e responsabile amministrativo), direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (figure di coordinamento), nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo dell'ente.

Nell'ipotesi in cui siano i suddetti soggetti a commettere il reato la colpa dell'ente è presunta, ciò significa che sarà l'ente che dovrà fornire la prova, in caso di procedimento penale, dell'esistenza di una causa di esonero da responsabilità a suo favore. Dovrà provare che:

- sono stati adottati, prima della commissione del fatto, Modelli Organizzativi, di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della specie verificatasi;
- è stato istituito un organismo di controllo interno e autonomo, dotato di poteri di iniziativa, controllo e vigilanza (OdV = Organismo di Vigilanza);
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- non ci sono state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo (OdV).

**2.** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

A differenza del reato commesso da persona in ruolo apicale, in questo caso non è l'ente a dover fornire in sede penale la prova di una causa di esonero della propria responsabilità; l'onere di provare che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza grava interamente sull'accusa (Pubblico Ministero), infatti (art. 7):

- l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso è esclusa la responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## Reati previsti dal Decreto

Non ogni reato previsto dall'ordinamento italiano comporta la responsabilità degli enti, ma solo quelli previsti espressamente dal D. Lgs. n. 231/2001, denominati "reati presupposto".

Originariamente i reati previsti dal Decreto si limitavano a poche fattispecie; successivamente a seguito di diversi interventi legislativi, il campo dei reati è stato esteso notevolmente, e comprende:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. 48/2008];
- delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.Lgs. n. 231/2001);
- reati societari (Art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);

- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ( Art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 231/2007; modifi;
- [delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti](#) (art. 25-octies,1 D.Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (L. 146/2006);
- razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizione sportiva, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ( Art. 25- quater decies D.Lgs. 231/01)
- reati tributari di cui al D.Lgs. 74/2000(art. 25 quinquies decies D.Lgs. 231/01;
- reati di contrabbando (Art.25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01)
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/01);
- [riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici](#) (Art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/01).

Va evidenziato che il D. Lgs. 231/2001 non è statico, ma si tratta di una norma in continua estensione a nuove fattispecie di reato.

## Sanzioni per le organizzazioni

Le sanzioni previste per l'ente giudicato responsabile per un illecito amministrativo dipendente da reato, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie (sempre applicate in caso di reato);
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna ad una sanzione interdittiva;
- confisca del prezzo o del profitto del reato.

### Le sanzioni pecuniarie

Delle sanzioni pecuniarie risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27) e vengono applicate per *quote* (da un minimo di cento quote fino ad un massimo di mille). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice:

- determina il numero delle quote in base:
  - o alla gravità del fatto;
  - o al grado di responsabilità dell'ente;
  - o alle condotte riparatorie e organizzative volte alla eliminazione delle conseguenze del reato ed alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti;

- allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, determinerà, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica il valore monetario della singola quota: la quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549,00 euro.

Va evidenziato che l'obiettivo della sanzione non è il risarcimento del danno subito dal soggetto offeso, bensì la punizione dell'ente che con la sua negligenza ha consentito la commissione del reato.

## Le sanzioni interdittive

L'interdizione è un istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea, in tutto o in parte, dell'esercizio di una facoltà o di un diritto; le sanzioni interdittive previste per l'ente dal D.Lgs. 231/01 sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alle quali si riferisce l'illecito commesso;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste; non si applicano, quindi, a tutti i tipi di reato disciplinati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Quando è prevista la sanzione interdittiva, la stessa viene applicata solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13):

- se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero quando il reato è stato commesso da soggetti in posizione subordinata, e la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

## La pubblicazione della sentenza di condanna

Il giudice, in caso di applicazione della sanzione interdittiva, può disporre, a cura della cancelleria, ma a spese dell'ente, la pubblicazione della sentenza di condanna.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero:

- in uno o più giornali indicati dal giudice in sentenza
- mediante affissione nell'albo del Comune ove l'ente ha sede principale.

Le sanzioni interdittive non sono applicate se la sanzione pecuniaria è in forma ridotta.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività, in luogo della sanzione il giudice dispone la prosecuzione dell'attività con un Commissario, per il periodo della durata della pena, qualora ricorrano due condizioni particolari (art. 15):

- che l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità e l'interruzione possa provocare un pregiudizio alla collettività;
- che l'interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

## La confisca del prezzo o del profitto del reato

La confisca del prezzo o del profitto del reato viene sempre disposta nel caso di sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19, comma 1). Se non è

possibile confiscare il prezzo o il prodotto, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19, comma 2).

## Modello Organizzativo e Organismo di Vigilanza

All'art. 6 c. 2 il D. Lgs. n. 231/2001 elenca le esigenze fondamentali alle quali deve rispondere il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per la gestione della responsabilità degli enti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti ai soggetti apicali o ai soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di questi ultimi di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; nel sistema disciplinare adottato sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

All'art. 7 il D. Lgs. n. 231/2001 evidenzia quanto segue:

- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere verifiche periodiche, e l'eventuale modifica del modello stesso, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività o ancora quando intervengano modifiche normative o nuove norme;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è sostanzialmente un documento, formato da un insieme di regole e di procedure organizzative dell'ente che costituiscono un regolamento interno adottato dall'ente in modo formale.

**Nella formulazione della norma non viene specificata l'obbligatorietà dell'adozione di un modello organizzativo, ma dalla lettura sistematica del 231/01 si intuisce chiaramente come la predisposizione di un modello risulti di fatto "obbligatoria" incidendo, la sua adozione, sulla responsabilità dell'ente esimendolo da ogni responsabilità o riducendo la gravità delle eventuali sanzioni (pecuniarie, interdittive) applicabili.**

L'Organismo di Vigilanza è una componente essenziale del Modello Organizzativo. È l'organo deputato al controllo ed al monitoraggio su funzionamento ed osservanza del Modello Organizzativo stesso.

Può essere composto da uno o più soggetti, in ogni caso si tratta di un organo interno all'ente.

Il D. Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni riguardo il numero dei componenti, ma sarà l'ente stesso che, in relazione alle sue dimensioni e alla sua complessità organizzativa, sceglierà la composizione monocratica o plurisoggettiva.

I componenti dell'OdV, che possono essere membri interni e/o esterni all'ente, dovranno avere caratteristiche particolari di autonomia, indipendenza e dovranno essere in possesso di requisiti di professionalità e competenza relativi alla specifica attività svolta dall'ente.

## Procedura 2. Presentazione della Cooperativa

### Sommario

Dati istituzionali .....	15
Gli organi di governo di Insieme Cooperativa Sociale .....	16
Rapporti con il territorio .....	18

## Dati istituzionali

### Presentazione di Insieme cooperativa sociale

Caratteristiche fondamentali dell'organizzazione.

INSIEME Cooperativa di Solidarietà nasce nel 1983 per offrire concrete possibilità lavorative a persone affette da disabilità fisica e psichica e residenti nel territorio della Valpantena (zona nord di Verona). A seguito della crescita dell'azienda e della trasformazione in cooperativa sociale (L.381/91), la Cooperativa ha ampliato le possibilità di occupazione sia a persone residenti anche in altri territori/comuni, sia a persone svantaggiate, non solo disabili, quali ex detenuti, alcolisti e soggetti deboli (L. 155/2006 - Impresa sociale).

Per perseguire la propria mission "offrire concrete opportunità lavorative a persone disabili e svantaggiate del territorio nord veronese", la Cooperativa realizza per i propri clienti e aziende private:

Originariamente i reati previsti dal Decreto si limitavano a poche fattispecie; successivamente a seguito di diversi interventi legislativi, il campo dei reati è stato esteso notevolmente, e comprende:

- quadri e impianti elettrici;
- assemblaggi meccanici;
- kit confezionati;

ed essendo accreditata dalla Regione Veneto per i servizi al lavoro, gestisce per conto di Enti pubblici:

- percorsi di inclusione lavorativa.

Quindi le aree di intervento sono:

Inclusione lavorativa personale svantaggiato	
<b>Attività manifatturiere</b>	Realizzazione manufatti per occupare personale svantaggiato seguito da operatori
<b>Servizi al lavoro</b>	Percorsi di inclusione lavorativa per persone disoccupate / situazione di fragilità sociale

La forza lavoro conta ad oggi 36 persone impiegate tutte assunte con contratto a tempo indeterminato di cui 8 con contratto part-time. Del totale delle persone impiegate 26 sono soci e 10 non soci. Tutto il personale svantaggiato della Cooperativa fa parte anche della compagine sociale e la percentuale di personale svantaggiato / su personale normodotato è pari a  $12 / 24 = 50\%$ , nel rispetto quindi del limite del 30% imposto dalla L.381/91.

Le attività della Cooperativa sono svolte presso la sede legale ed operativa ubicata in Verona (Fraz. Quinto di Valpantena), via Colonia Orfani di Guerra 2 e presso la nuova unità locale di Via Valpantena 61/H, Verona. Al momento solo l'impiantistica elettrica è svolta presso cantieri esterni, appalti affidati da aziende municipalizzate veronesi, dove sono coinvolti 2 lavoratori. Tutte le altre lavorazioni sono realizzate presso le sedi compreso le attività accessorie di magazzino (lavorazioni sia conto proprio che conto terzi).

Inoltre, la Cooperativa si avvale dell'operato dei soci volontari impegnati in varie attività utili alle lavorazioni e ha una personalità giuridica nella compagine sociale (Cooperativa Noi Insieme nata da uno spin-off della cooperativa e che ospita in un centro diurno persone con gravi/gravissime disabilità). Di seguito una tabella riassuntiva:

Compagine sociale	
Soci lavoratori	26 (di cui 12 soci svantaggiati)
Soci volontari	24
Soci persone giuridiche	1

## Gli organi di governo di Insieme Cooperativa Sociale

- **L'Assemblea dei Soci:** è l'organo di governance principale della Cooperativa. È composto attualmente da 51 soci, divisi tra ordinari e volontari. I soci in assemblea partecipano alla vita e alle decisioni di Cooperativa attraverso il voto, approvando budget e bilancio, nominando il Consiglio di Amministrazione e deliberando su altre questioni rilevanti come grandi progetti e investimenti, linee di sviluppo e nuove aree di intervento.
- **Il Consiglio di Amministrazione:** Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di indirizzo della Cooperativa e viene eletto dall'assemblea dei soci con l'obiettivo di curare e implementare il capitale sociale e culturale della Cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione presidia in modo particolare le attività esterne, monitorando gli obiettivi, il contenuto e lo stile. Delibera su tematiche riservate al Cda dallo Statuto. Come previsto dal documento sulla riorganizzazione, il Consiglio di Amministrazione è composto da: Il Presidente; Il vice Presidente; 7 consiglieri tutti soci lavoratori. All'interno del CdA potranno essere candidati anche membri del Coordinamento Operativo.
- **Presidente:** la firma e la rappresentanza sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale può perciò, nei limiti e per l'esercizio delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione, il quale può, nei limiti e per l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del CDA, compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale.

L'assemblea dei Soci di INSIEME Cooperativa Sociale ha eletto nel 2024 l'attuale Consiglio di Amministrazione che si costituisce come di seguito:

Consiglio di Amministrazione		Mansione operativa
Presidente	Ugolini Pier Carlo	Direttore
Vicepresidente	Breschigliaro Marco	Responsabile rep.confezionamento
Consiglieri	Antolini Luca	Responsabile rep. elettrico
	Di Palma Daniel	Caposquadra sett. meccanico
	Malesani Stefano	Responsabile acquisti



	Rigo Paola	Operatore rep. Elettrico
	Riva Luigi	Resp. squadra esterna
	Signorini Federico	Addetto trasporti logistica
	Varalta Giada	Resp. risorse umane

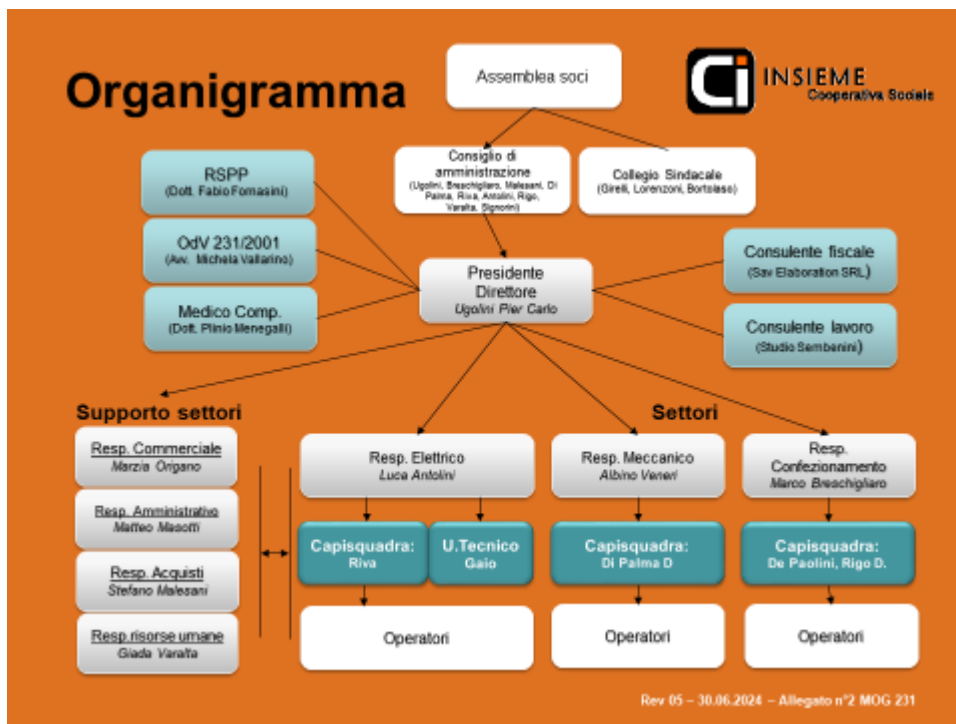
Presente ad ogni riunione del CdA anche il Collegio sindacale che è composto da:

Collegio sindacale	
Presidente	Girelli Davide
Sindaci	Bortolaso Matteo
	Lorenzoni Paolo

Dall'anno 2018 è volontà della Cooperativa recepire le indicazioni della normativa 231 e quindi si è pensato ad un Organismo di Vigilanza monocratico esterno, autonomo e imparziale che possa operare in piena e totale responsabilità avvalendosi del supporto del referente interno scelto dal Consiglio di amministrazione.

Organismo di Vigilanza	
Membro unico OdV	Vallarino Avv. Michela
Referente interno	Masotti Matteo

Al suo interno la Cooperativa è divisa per aree produttive al cui vertice ci sono i responsabili di settore, i quali hanno il compito di interfacciarsi con la Direzione e organizzare il lavoro dei propri sottoposti. L'organigramma completo di INSIEME Cooperativa Sociale è allegato al presente MOG. Inoltre, svolgendo la Cooperativa per lo più attività di manifattura è importante indicare quelle figure responsabili della sicurezza sui luoghi di lavoro con l'organigramma di seguito riportato:



Importante per l'attività della Cooperativa è quindi il rispetto delle linee guida e delle regole date dalla Legge 81/2008 e quindi l'adozione di tutte le precauzioni e i dispositivi di sicurezza individuale atti a prevenire il rischio di infortuni sul lavoro. L'adozione del Modello porta in evidenza anche il possibile verificarsi di altre tipologie di reati (es. reati contro la P.A. o reati societari etc); per questo in questa fase di presentazione dell'organizzazione è bene mappare anche i portatori di interesse, le categorie di soggetti che gravitano attorno alla Cooperativa e che sono comunque interessati al positivo andamento della stessa.

## Rapporti con il territorio

Gli stakeholder rappresentano quindi soggetti o gruppi che influenzano o vengono influenzati da tutte quelle azioni che la Cooperativa mette in atto e si suddividono in:

stakeholder interni: soci lavoratori svantaggiati e normodotati; lavoratori non soci, Presidente e consiglieri del Cda

stakeholder esterni: Vicepresidente e consiglieri esterni, soci volontari, Collegio Sindacale, Clienti, fornitori, familiari, Consulente fiscale e del lavoro, RSPP, Medico competente, Pubblica Amministrazione, cittadini del territorio.

Nell'ambito del Modello organizzativo 231, l'analisi periodica delle relazioni con i diversi stakeholder è essenziale per valutare eventuali aree di esposizione al rischio di commissione dei reati contemplati dal d. Lgs. 231/2001.



## Procedura 5

# Codice etico e di comportamento INSIEME Coop. Soc.

(Coerente con schema tipo di cui all'Allegato A della DGR Regione Veneto n° 1971 del 21/12/2018)

## Sommario

Premessa .....	21
Valori.....	21
Cooperazione.....	21
Persone.....	21
Autonomia e indipendenza.....	22
Ambiente .....	22
Legalità.....	22
Impegni per il governo e la gestione.....	22
Governo .....	22
Amministratori.....	23
Organi di controllo .....	23
Conflitti di interessi.....	23
Lavoro .....	23
Condizioni di lavoro .....	24
Rispetto della privacy, dei dati sensibili e giudiziari .....	24
Ruoli e responsabilità.....	24
Professionalità al lavoro.....	24
Cura dei percorsi di inserimento.....	25
Formazione .....	25
Salute e sicurezza sul lavoro .....	25
Condotte per prevenire incidenti.....	26
Cura nell'utilizzo degli strumenti di lavoro.....	26
Rapporti con interlocutori esterni.....	27
Correttezza nei confronti degli enti pubblici.....	27
Correttezza con clienti e committenti .....	27
Correttezza nei confronti di partner, concorrenti e fornitori.....	28
Correttezza nei rapporti con autorità di vigilanza.....	29
Segnalazioni e tutela dei segnalanti.....	29

Modalità di segnalazioni .....	29
--------------------------------	----

## Premessa

Con l'adozione del presente Codice Etico o di comportamento (di seguito Codice Etico) Insieme Soc. Coop. intende orientare la propria azione e quella dei propri collaboratori secondo una prospettiva di eticità e di prevenzione delle condotte illecite ed irresponsabili nello svolgimento delle proprie attività, nei rapporti interni e nelle relazioni con i "portatori d'interesse". Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, ratificato dall'Assemblea dei Soci, contiene indicazioni e impegni di comportamento attesi dall'intera organizzazione, da chi vi lavora e da chi con essa collabora a livello generale e nelle diverse aree di intervento. Nel declinare principi e regole di comportamento il presente Codice corrisponde alle indicazioni contenute nell'art. 4 ter della Legge regionale 3 novembre 2006, n. 23 " Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale" così come modificata e integrata dalla legge regionale 4 ottobre 2018, n. 32.

## Valori

### Cooperazione

Il presente codice è ispirato ai valori e i principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale: democraticità e partecipazione, volontarietà di adesione alla Cooperativa, partecipazione economica dei soci e gestione trasparente, parità di condizione dei soci, parità di condizione dei dipendenti, promozione ed educazione alla cooperazione, autonomia e indipendenza della Cooperativa, cooperazione con altre realtà cooperative e consorzi, responsabilità e impegno verso la comunità. La Cooperativa promuove e sviluppa la propria capacità di accoglienza definita come: "la capacità di integrare al proprio interno persone e personalità molto diverse tra loro, mantenendo una buona qualità e quantità di lavoro".

### Persone

Il presente codice impegna, tutela e promuove i principi di equità, eguaglianza, dignità e integrità della persona:

- contrasta ogni discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni fisiche ed economiche;
- riconosce il valore della persona, come individuo, nelle condizioni di fragilità e ne rispetta i diritti;
- salvaguarda le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni derivanti o posti in essere da colleghi o dai superiori.

La Cooperativa contrasta ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

Nei contratti con committenti e con fornitori la cooperativa predispone idonee clausole contrattuali finalizzate a contrastare eventuali rapporti di lavoro con minori e a contrastare ogni forma di sfruttamento minorile.

La Cooperativa si impegna a non stipulare contratti o eventualmente a risolverli, qualora rilevi o venga a conoscenza di una forma di sfruttamento minorile.

La Cooperativa si impegna a denunciare all'autorità competente eventuali forme di sfruttamento di cui venisse a conoscenza nell'ambito dei propri rapporti commerciali e a darne informazione al committente.

### Autonomia e indipendenza

La Cooperativa non abbraccia orientamenti ideologici o confessionali esclusivi ed escludenti, ma esprime e si impegna a elaborare e a far valere la propria identità: **sociale**, in quanto impresa che si fa carico di soggetti deboli; **culturale**, in quanto opera per l'integrazione di punti di vista differenti e promuove una cultura della solidarietà e dei diritti di cittadinanza; **politica**, in quanto assume responsabilità che investono il bene comune.

### Ambiente

I progetti e i servizi di cui si occupa la Cooperativa sono per loro natura a basso impatto ambientale. La Cooperativa svolge servizi e attività nel rispetto di quanto previsto dalle norme in materia ambientale, si impegna a utilizzare, per quanto possibile, prodotti ecologici, ecosostenibili, non inquinanti e implementa processi per una chiara informazione circa il corretto smaltimento dei rifiuti e corretta raccolta differenziata.

### Legalità

Con l'adozione del presente codice la Cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- far conoscere e rispettare norme, direttive, accordi e regolamenti;
- operare con correttezza;
- evitare comportamenti illeciti.

## Impegni per il governo e la gestione

Lo stile di governo della Cooperativa e delle sue singole articolazioni operative è democratico e improntato all'ascolto e al confronto, nel rispetto dei diversi ruoli organizzativi.

### Governo

La Cooperativa opera nel rispetto delle leggi, del proprio statuto e dei regolamenti interni.

La Cooperativa è sottoposta all'indirizzo e al controllo dei soci che eleggono democraticamente gli organi di governo (secondo quanto stabilito dallo statuto e dal codice civile). I soci, attraverso l'assemblea, partecipano alle scelte strategiche della cooperativa. Ai soci della cooperativa è vietato influenzare l'autonomia dell'Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto. L'associazione alla cooperativa è volontaria e non costituisce un vincolo per potervi lavorare. Divenire socie e soci è possibile, senza alcuna discriminazione, per tutte le persone in grado di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale e che accettino le responsabilità derivanti dall'appartenenza alla Cooperativa.

Per rendere trasparenti e verificabili le scelte strategiche e i comportamenti gestionali, la Cooperativa pubblica ogni anno un rendiconto sociale che illustra attività intraprese e risultati raggiunti e distribuito durante l'Assemblea dei soci.

La cooperativa tutela l'integrità del capitale sociale dei soci e il patrimonio della società.

## Amministratori

La Cooperativa esige il corretto funzionamento degli organi di governo e di controllo. Le decisioni dell'organo di governo devono essere motivate, verbalizzate e indicizzate per facilitarne la rintracciabilità.

Gli organi di governo sottopongono all'assemblea dei soci il bilancio economico per un esame puntuale dei risultati raggiunti. Le scritture contabili, i bilanci e le comunicazioni danno una rappresentazione corretta e fedele della situazione patrimoniale e dell'attività economica, finanziaria e gestionale della Cooperativa. Sono redatte in modo accurato, completo e aggiornate, secondo le norme in materia di contabilità.

Agli amministratori della cooperativa è vietato:

- influenzare l'autonomia dell'Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- ostacolare o impedire le attività di controllo legalmente attribuite ai soci, alle socie e agli organi sociali o le attività di revisione e controllo attribuite a soggetti pubblici o privati formalmente incaricati.
- costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate (fondi neri);
- alterare in modo illegittimo il capitale sociale della Cooperativa, restituendo conferimenti effettuati dai soci o sollevandoli dal versare conferimenti richiesti;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- procurare danno ai creditori, ai soci e al patrimonio della cooperativa.

## Organi di controllo

I componenti dell'organo di controllo della Cooperativa ispirano i loro interventi a principi di onestà, correttezza, indipendenza e continuità. Assicurano la massima professionalità nella redazione di relazioni o altre comunicazioni che attestino la situazione patrimoniale, economica, finanziaria della cooperativa fornendo informazioni utili alla piena comprensione di dati e fatti.

## Conflitti di interessi

Agli amministratori, ai dirigenti, ai componenti degli organi di controllo, ai consulenti è richiesto di segnalare tempestivamente situazioni o attività nelle quali loro stessi o i loro familiari si trovino ad avere interessi in conflitto con quelli della Cooperativa. Essi sono inoltre tenuti a rispettare le decisioni assunte dall'organo di governo della Cooperativa per eliminare il conflitto di interessi.

## Lavoro

Con questo codice la Cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- rigettare e denunciare ogni forma di pregiudizio e discriminazione;
- salvaguardare l'integrità fisica, psicologica e culturale delle persone con le quali si lavora;
- adottare comportamenti responsabili circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- trattare con rispetto tutti i colleghi di lavoro.

La cooperativa applica a chi lavora il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali e si impegna a garantire la puntualità della retribuzione.

Se possibile vengono praticate condizioni di miglior favore a vantaggio dei soci-lavoratori (ferie aggiuntive, permessi medici, ristorno, convenzioni per scontistiche, etc).

Nei casi di progetti a termine, la Cooperativa mira a garantire la continuità del lavoro anche verificando la possibilità di re-impiegare i soci lavoratori e i dipendenti.

La Cooperativa si impegna a promuovere il benessere relazionale e a prevenire conflitti personali. Eventuali conflitti possono sempre essere riportati ai responsabili o ai referenti della Cooperativa.

### Condizioni di lavoro

La Cooperativa non consente alcuna forma di lavoro irregolare. L'assunzione del personale o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene mediante contratti formali scritti.

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il lavoratore, tirocinante o volontario riceve informazioni, a cura dei responsabili delle varie aree di lavoro:

- sugli aspetti contrattuali e retributivi e sul regolamento della cooperativa;
- sulle informazioni dovute alla cooperativa.

Il lavoratore, tirocinante o volontario firma un modulo con il quale attesta di avere ricevuto il Codice etico e di comportamento diventando responsabile del mancato rispetto delle prescrizioni assegnate.

La cooperativa contrasta ogni forma di lavoro forzato. La cooperativa vieta turpiloquio e abusi verbali verso le persone, le offese e le bestemmie e si impegna a contrastare e a sanzionare tali comportamenti.

Le mansioni e i compiti affidati ai lavoratori devono sottostare alla valutazione del Medico Competente che accerta le condizioni soggettive della persona inserita e determina le eventuali limitazioni e/o prescrizioni.

### Rispetto della privacy, dei dati sensibili e giudiziari

La Cooperativa si impegna a tutelare la privacy e garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con massimo riguardo per quelli sensibili o giudiziari, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

L'acquisizione, l'uso, il trattamento e la conservazione di informazioni e dati sensibili del personale e di altri interlocutori, avviene nel rispetto delle procedure interne e del GDPR.

A ogni lavoratore è richiesto il massimo impegno nel rispettare la privacy di tutte le persone che operano in Cooperativa. E' fatto espresso divieto di raccontare o pubblicare su facebook o altri social media fatti personali di chi opera in Cooperativa. Massima cura deve essere posta a non lasciare in vista o a divulgare documenti che riportino informazioni personali e a non divulgare notizie su servizi, interventi o attività della cooperativa.

### Ruoli e responsabilità

Nel rispetto del Modello 231, la Cooperativa attribuisce incarichi formalizzati alle figure di direttore, responsabile, caposquadra e incaricati di particolari servizi più esposti a rischio reato.

### Professionalità al lavoro

Alle persone che lavorano e collaborano con la Cooperativa è chiesto di:



- lavorare con professionalità e qualità;
  - rispettare il ruolo dei preposti che, nelle situazioni operative, hanno il compito di rappresentare la cooperativa e di trattare con soggetti terzi (clienti, committenti, autorità);
  - non diffondere deliberatamente notizie sulla cooperativa che possano ingannare partner, clienti, committenti;
  - non fare pubblicità negativa nei confronti della cooperativa;
  - utilizzare loghi e segni di riconoscimento propri della Cooperativa – carta intestata, indumenti di lavoro – in modo appropriato e coerente con le esigenze e interessi dell’organizzazione.
- Ogni comunicazione ufficiale della Cooperativa è sempre validata da figure che ricoprono ruoli di direzione o di responsabilità.

### Cura dei percorsi di inserimento

La Cooperativa utilizza una procedura certificata per la gestione degli inserimenti lavorativi. I percorsi di inserimento si sviluppano sulla base di un progetto individuale concordato con la persona in inserimento. I percorsi di inserimento considerano le condizioni soggettive, stabiliscono obiettivi e momenti di valutazione.

Di norma i progetti di inserimento lavorativo prevedono forme di collaborazione con servizi di riferimento, quando presenti.

### Lavoro a titolo personale

La cooperativa vieta di:

- svolgere lavori o attività a titolo personale in orario di lavoro;
- svolgere lavori o attività fuori dall’orario di lavoro per clienti o committenti della cooperativa;
- utilizzare le divise aziendali in lavori svolti a titolo personale per terzi;
- servirsi di contatti o rapporti sviluppati in ambito cooperativo per ricercare vantaggi personali con potenziale danno d’immagine per la cooperativa;
- chiedere o ricevere mance e sostituirle con lavoro per la Cooperativa o attestati di stima o buona referenza con altri potenziali clienti o con committente dei servizi;
- fare e ricevere regali e omaggi a titolo personale (sono consentiti atti di normale ospitalità di modesto valore).

### Formazione

Alle persone che operano per conto della Cooperativa viene chiesta la partecipazione alla formazione e ai momenti di confronto professionale, e l’impegno a condividere competenze e apprendimenti.

I lavoratori, tirocinanti e volontari devono:

- partecipare in modo collaborativo ai momenti di formazione, addestramento e aggiornamento.
- conoscere il funzionamento degli strumenti di lavoro e le modalità per utilizzare correttamente i prodotti da impiegare nelle attività lavorative.

### Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori (e di tutti coloro indicati dal decreto legislativo 81/2008) costituisce un obiettivo fondamentale della Cooperativa che si impegna al rispetto delle norme, garantendo un ambiente di lavoro sicuro per la salute e sicurezza di

chiunque vi operi, promuovendo la prevenzione dei rischi, rimuovendo situazioni rischiose, assicurando indicazioni, regole, strumenti e supporti necessari, sanzionando i comportamenti scorretti.

La Cooperativa chiede a chiunque operi per suo conto di: utilizzare sempre e correttamente i dispositivi di protezione individuale; utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro.

La Cooperativa vieta di:

- rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- compiere operazioni o attività che non siano di propria competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

La Cooperativa vieta di assumere bevande alcoliche o sostanze psicotrope e utilizzare il telefono cellulare durante la guida in orario di lavoro. L'orario di lavoro comprende anche tempo destinato agli spostamenti casa-lavoro, lavoro-casa. La Cooperativa utilizza gli strumenti contrattualmente previsti in caso di violazione del divieto.

### Condotte per prevenire incidenti

Per prevenire e minimizzare eventi critici e incidenti, e per gestire meglio le conseguenze di eventuali incidenti o danni, ai lavoratori, tirocinanti, persone in percorso di inserimento, volontari è richiesto di segnalare al diretto superiore o a un responsabile:

- le non conformità, i problemi o le difficoltà lavorative riscontrate;
- i comportamenti pericolosi, i mancati infortuni o i mancati incidenti;
- gli eventuali errori, o incidenti occorsi;
- i danni provocati a sé o agli altri, a mezzi o ad attrezzature.

Le figure responsabili che ricevono tali segnalazioni sono tenute a gestirle con tempestività e a registrarle secondo la procedura sulle non conformità, azioni preventive e azioni correttive.

### Cura nell'utilizzo degli strumenti di lavoro

Chi lavora o collabora con la Cooperativa è tenuto a utilizzare con cura strutture, mezzi e attrezzature, assegnati per svolgere le attività, secondo quanto stabilito dalle procedure interne.

In particolare devono:

- prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente rispettando le norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne;
- utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi a compiti ed a utilizzare correttamente mezzi e attrezzature di lavoro;
- operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o incuria dei beni e degli strumenti che l'organizzazione fornisce, informando in modo tempestivo i preposti in presenza di situazioni anomale;

La Cooperativa consente l'utilizzo di suoi mezzi o attrezzature soltanto ai soci e ad eventuali dipendenti, attraverso procedura dedicata; il socio/dipendente si assume la responsabilità dell'uso e della cura dei mezzi e delle attrezzature, rispondendo degli eventuali danni ai mezzi, alle attrezzature o a terzi. Il socio si assume l'eventuale costo dell'utilizzo dei mezzi e attrezzature.

I computer, i software e le connessioni della Cooperativa devono essere usati per svolgere attività lavorative. La cooperativa vieta ogni uso improprio di tali strumenti e richiama l'obbligo a

conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni e esterni, e di rinnovarle periodicamente.

### Rapporti con interlocutori esterni

#### Correttezza nei confronti degli enti pubblici

Nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche la Cooperativa si impegna e impegna tutti i lavoratori e collaboratori a presentare dichiarazioni veritiere, a fornire informazioni dovute, a destinare corrispettivi, erogazioni, contributi o finanziamenti agli scopi per i quali sono state assegnate, a non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la Cooperativa, a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici di una amministrazione pubblica, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi. A nessuno è consentito offrire denaro, regali, benefici o fare favori a nome della Cooperativa o a titolo personale a rappresentanti di amministrazioni pubbliche, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi (pubblici o privati) affidati alla Cooperativa, alle figure che ricoprono il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la Cooperativa realizza.

La richiesta di patrocini e l'attivazione di sponsorizzazioni verso iniziative di amministrazioni pubbliche sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

Coloro che, operando per conto o nell'ambito dei servizi della Cooperativa, ricevano pressioni da parte di interlocutori della Cooperativa, richieste esplicite o implicite di denaro, benefici o altri vantaggi (in particolare da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, amministratori pubblici o privati) devono informare immediatamente il proprio diretto superiore o direttamente l'Organismo di vigilanza.

#### Correttezza con clienti e committenti

Nei rapporti con i clienti e committenti la Cooperativa si impegna e impegna tutti i lavoratori e collaboratori a:

- non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la cooperativa;
- a non accettare pressioni, promesse, denaro o altri vantaggi, comunicando eventuali tentativi di corruzione o concussione al presidente e all'OdV;
- a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi.

A nessuno, né a titolo personale né a nome della cooperativa, è consentito offrire o accettare denaro, ricevere o offrire regali o benefici, o fare favori, a o da rappresentanti del cliente o committente, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi affidati alla Cooperativa, alle figure che ricoprono il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la cooperativa realizza.

I rapporti tra la Cooperativa i committenti pubblici e i clienti privati devono:

- avvenire nel pieno rispetto dei vincoli di legge e di quelli contrattuali;
- essere corretti e trasparenti;
- promuovere collaborazione;
- rispettare le procedure stabilite dalla cooperativa o le procedure concordate con il cliente/committente;
- essere tracciabili secondo le disposizioni definite (es. firma schede di sanificazione).

I responsabili sono tenuti a conoscere i contenuti dei capitolati e dei contratti, a rispettarne le disposizioni e a farle rispettare.

I capi squadra ricevono indicazioni dei responsabili e le trasmettono alla squadra.

I coordinatori dei servizi sono tenuti a seguire le disposizioni impartite mediante i moduli/strumenti predisposti dalla Cooperativa.

Quando previsto, i lavoratori sono tenuti:

- a leggere le istruzioni operative connesse con la mansione assunta in cooperativa ed ad attenersi ad esse nell'erogazione del servizio e nella relazione con l'utenza e i familiari degli stessi utenti.
  - a portare con sé il cartellino di riconoscimento e se richiesto dalle attività svolte, ad indossarlo.
- La Cooperativa chiede a tutti i lavoratori, tirocinanti e volontari il massimo impegno nel trattare con cura mezzi, strumenti e beni di terzi e dei committenti e ne vieta l'uso o l'appropriazione temporanea.

### Correttezza nei confronti di partner, concorrenti e fornitori

La Cooperativa si impegna a promuovere il Codice etico e di comportamento verso i soggetti esterni che interagiscono con la cooperativa.

La Cooperativa si impegna a non instaurare rapporti commerciali con persone fisiche o giuridiche coinvolte in fatti o in azioni criminose.

La Cooperativa si impegna a competere con imprese concorrenti con correttezza e lealtà; a collaborare con partner commerciali e strategici ricercando risultati reciprocamente vantaggiosi, a identificare fornitori affidabili in grado di assicurare servizi e beni di qualità, formulando con essi accordi contrattuali chiari e assicurando condizioni fra le parti non vessatorie;

La Cooperativa non effettua nei confronti dei partner e dei fornitori pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti devono avere un fondamento contrattuale, essere debitamente autorizzati, ed essere effettuati secondo gli accordi. La cooperativa si impegna a tracciare e a rendere verificabili i rapporti commerciali che intrattiene con i fornitori e partner.

Sponsorizzazioni da parte di fornitori o partner e verso loro iniziative sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

La cooperativa si impegna inoltre a utilizzare simboli, loghi, marchi o segni di riconoscimento propri o di altre organizzazioni, enti e istituzioni solo in presenza di una autorizzazione che ne consenta l'utilizzo, e solo nei limiti e nelle forme specificate dall'autorizzazione stessa.

### Correttezza nei rapporti con autorità di vigilanza

La Cooperativa chiede alle figure che hanno incarichi di amministrazione, ai dipendenti, alle persone in inserimento lavorativo, ai volontari, ai collaboratori di:

- fornire dichiarazioni veritiere all'autorità giudiziaria;
- assicurare adeguata collaborazione in occasione di ispezioni o verifiche da parte di autorità pubbliche o private;
- segnalare alle figure responsabili o all'organismo di vigilanza (OdV), eventuali situazioni che possono preludere al mancato rispetto di norme, direttive, accordi o regolamenti.

### Segnalazioni e tutela dei segnalanti

La Cooperativa vieta qualsiasi forma di molestia o di abuso e informa di tale divieto ogni persona e organizzazione che opera per conto della cooperativa.

La Cooperativa invita tutte le persone o le organizzazioni che operano per suo conto a segnalare abusi o molestie direttamente al referente interno 231 o all'OdV.

La Cooperativa assicura la tutela delle persone che segnalano eventuali abusi o molestie.

I soci-lavoratori, i dipendenti e i collaboratori devono rispettare le disposizioni contenute nel Codice etico e di comportamento.

Ciascuno è tenuto a segnalare incongruenze o criticità non considerate dal Codice etico e di comportamento che possano dare luogo a comportamenti dannosi per gli utenti, i lavoratori, l'organizzazione e altri portatori di interesse. Ciascuno è tenuto a richiamare il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice etico e di comportamento. Ciascuno nei propri ambiti di responsabilità ha il compito di far rispettare le indicazioni contenute nel Codice etico e di comportamento.

### Modalità di segnalazioni

- **odv@coopinsieme.it** a questa mail risponde l'Organismo di Vigilanza che si impegna ad assicurare la riservatezza della segnalazione e a procedere con una verifica delle criticità segnalate.
- **segreteria@coopinsieme.it**: a questa email risponde il referente interno 231 di Cooperativa Matteo Masotti per il modello di organizzazione, gestione e controllo degli adempimenti 231/2001.

Le segnalazioni rivolte al referente per la responsabilità organizzativa o all'OdV vengono raccolte e archiviate. Nel caso di segnalazioni rivolte all'OdV viene garantita la riservatezza, mentre possono non essere accolte segnalazioni in forma anonima. L'OdV ha l'obbligo di tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni e di mantenere riservata l'identità di chi presenta la segnalazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.