

**“Il Piccolo Principe”
Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S.**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Sommario

Glossario	4
1 LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
3 CONTENUTO E FINALITÀ DEL MOGC	8
4 CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI	9
4.1 Ambito soggettivo	10
4.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società	11
5 La Cooperativa	13
5.1 Il contesto operativo	13
5.2 Individuazione degli ambiti istituzionali esposti al rischio di eventi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e mappatura dei rischi	13
6 STRUTTURA GENERALE DEI PROTOCOLLI	15
7 ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI	15
7.1 Composizione e regole	15
7.2 Poteri e funzioni	17
7.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza	17
7.3.1 Obblighi di informazione	17
7.3.2 Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – c.d. <i>Whistleblowing</i>	19
8 SISTEMA DISCIPLINARE	21
8.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati	22
8.2 Misure nei confronti dei Membri del Consiglio di Amministrazione	22
8.3 Misure nei confronti dei Fornitori, Clienti e Consulenti	23
8.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale	23
9 PUBBLICITÀ, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOGC	23
9.1 La comunicazione ai Soci e ai Dipendenti	24
9.2 La comunicazione ai Clienti e ai Fornitori	24
9.3 La formazione	24
9.4 Aggiornamento del Modello	25

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	 IL PICCOLO PRINCIPE <small>COOPERATIVA SOCIALE ONLUS</small>
--------------------------------------	----------------	--

ALLEGATI

1. Testo del D.Lgs. n. 231/2001
2. Visura della Società Cooperativa.....
3. Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.....
4. Organigramma sociale

Glossario

Attività sensibile:

Attività, caratterizzanti i processi aziendali, nel cui ambito si potrebbero configurare, in linea di principio, le condizioni o i mezzi per la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Autorità:

Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali e nazionali, «Garante della privacy», Agenzia delle Entrate e altre Autorità di vigilanza.

Collaboratori:

Le persone fisiche che svolgono in favore dell'Ente un incarico di collaborazione autonoma coordinata e continuativa o occasionale, a progetto, senza vincolo di collaborazione. Ai fini del Modello, i Collaboratori sono equiparati ai Dipendenti.

Congiunti o Familiari:

I parenti e affini entro il secondo grado, i coniugi, i partner di fatto e i loro parenti o affini entro il secondo grado.

Destinatari:

Soggetti Apicali, Dipendenti e Collaboratori.

Dipendenti:

Soggetti che svolgono in favore dell'Ente una prestazione lavorativa, con contratto a tempo indeterminato o determinato. Nella definizione sono quindi inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo i dirigenti, i quadri, i funzionari, gli impiegati e gli operai i cui rapporti di lavoro sono regolati da un CCNL.

I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del Decreto.

Soci:

Soggetti iscritti nell'apposito libro soci dell'Ente, distinti in "soci-lavoratori", "socio-volontario" e "socio sovventore", non decaduto per effetto delle norme statutarie.

D.Lgs. n. 231/2001 (o Decreto):

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*».

Ente:

La Cooperativa Sociale O.N.L.U.S. "Il Piccolo Principe", di seguito anche "la Cooperativa".

Incaricato di Pubblico Servizio:

È colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con l'esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

MOGC:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, co.1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, di seguito anche il «Modello».

Organismo di Vigilanza:

Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo, a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del Modello 231, dotato dei requisiti di cui all'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e deputato a proporne l'aggiornamento.

Organi sociali:

Gli Organi e i soggetti che li compongono, cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione, il controllo e la verifica di andamento della società (Organo amministrativo, Organo di controllo).

Organo di Controllo:

Si intende il collegio sindacale ed ogni suo componente, anche disgiuntamente tra loro.

Protocollo:

Procedura aziendale atta a disciplinare uno specifico processo aziendale.

Pubblico ufficiale:

È colui che svolge una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Quanto alla funzione amministrativa, si deve individuare la tipologia dell'attività in concreto esercitata, disciplinata da norme di diritto pubblico e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della P.A. attraverso poteri autoritativi o certificativi.

Reati:

Reati ai quali è applicata la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

Sistema Disciplinare:

Insieme delle misure sanzionatorie la cui applicazione è prevista in caso di violazione del Modello 231.

<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	Parte Generale	 IL PICCOLO PRINCIPE COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
--------------------------------------	----------------	---

Soggetti Apicali:

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), nonché persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo aziendale (ex D.Lgs. n. 231/2001, art. 5, co. 1, lettera a).

Sottoposti:

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali [ex D.Lgs. n. 231/2001, art. 5, co. 1, lett. b)].

1 LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche «MOGC») si compone di una «Parte Generale», di una «Parte Speciale», e di protocolli e allegati che ne costituiscono parte integrante.

In particolare, la «Parte speciale» individua e descrive i reati potenzialmente commissibili nella realtà aziendale della Cooperativa, così come elencati nella mappatura del rischio, rappresentando sia le condotte astrattamente commissibili, sia i soggetti che astrattamente possono commetterle, individuando, altresì, i relativi protocolli di prevenzione.

Ciascun protocollo aziendale, anche in fase di implementazione nella fase di stesura di questo Modello, descrive i processi aziendali più importanti ed astrattamente coinvolti nella commissione del reato, sulla base delle aree di rischio individuate nella Mappatura del Rischio.

L'Organismo di Vigilanza potrà liberamente verificare, per ciascuna funzione aziendale e sulla base dei poteri istruttori ad esso attribuiti, quali siano gli strumenti di prevenzione dei reati ed i protocolli adottati, le aree di rischio «reato 231» e quali controlli periodici possano essere, quindi, svolti.

I principi guida dei comportamenti di quanti operano nella Cooperativa e di quanti intrattengono relazioni d'affari con la Società sono contenuti nel Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 (di seguito il «D.Lgs. n. 231/2001» o il «Decreto») ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per reati commessi (anche solo sotto la forma del tentativo) nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Tale responsabilità, poiché conseguente alla commissione di un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge dal paradigma di illecito amministrativo delineato dalla L. n. 689/1981, ed appare come un *tertium genus* nel quale si rinvengono i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta (o tenti di commettere) nell'interesse o a vantaggio di una società un determinato reato, da tale condotta discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa della società che ne ha tratto interesse o vantaggio.

Il D.Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di numerose e disorganiche novelle legislative, dettaglia i reati alla cui commissione è connessa la responsabilità amministrativa dell'Ente (i c.d. «reati presupposto»).

La Cooperativa appartiene a quella categoria di enti giuridici che possono incorrere nella responsabilità amministrativa. La Società ha pertanto adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposti, e dunque, in caso di condotte illecite e alle condizioni stabilite dal Decreto, in grado di fungere da esimente alla responsabilità amministrativa.

Attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, la Cooperativa si è dotata di uno strumento di prevenzione contro i «rischi-reato», legati alle condotte illecite che i soggetti c.d. «apicali» (componenti dell'Organo amministrativo, soggetti con deleghe di funzione, soggetti che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dell'ente) e i soggetti sottoposti alla loro vigilanza (soci lavoratori, dipendenti o altri collaboratori) potrebbero astrattamente porre in essere, comportamenti traducibili, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, in una sanzione amministrativa in capo alla persona giuridica.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Cooperativa intende istituire uno strumento di miglioramento della propria organizzazione che possa offrire, nel contempo, l'esimente espressamente disposta dal D.Lgs. n. 231/2001.

3 CONTENUTO E FINALITÀ DEL MOGC

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, che, come più volte premesso, introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti;
- raccoglie e organizza i protocolli di prevenzione e le già esistenti procedure operative della Cooperativa, attuando presidi a tutela del rispetto della legge, delle norme interne e delle indicazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza;
- contiene norme e sanzioni idonee a consentire all'Organismo di Vigilanza di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

In particolare, il Modello si propone di:

- infondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni personali e a carico della Società (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che la Cooperativa condanna i comportamenti illeciti, in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi a cui l'Ente intende attenersi nell'espletamento della propria attività aziendale;

- consentire azioni di controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, onde prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento descrive pertanto:

- i contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, l'identificazione dei reati potenzialmente commissibili nell'ambito dell'attività della Cooperativa e dei soggetti destinatari;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati di cui al «catalogo 231», così elaborate all'esito dell'attività di autovalutazione svolta;
- la definizione di misure giudicate idonee, in relazione alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, a prevenire, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- il sistema disciplinare;
- le modalità di pubblicità, diffusione e aggiornamento del Modello.

4 CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI

Il D.Lgs. n. 231/2001, pur a quasi 20 anni dalla sua approvazione, è tuttora un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il D.Lgs. n. 231/2001 e le sue successive integrazioni normative – che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame – è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente e con sanzioni interdittive dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno. Quando legali rappresentanti, amministratori, dirigenti o anche semplici dipendenti (o, in taluni casi, collaboratori) commettono taluno dei reati previsti dal Decreto, allora per il reato commesso è responsabile anche la società.

Il D.Lgs. n. 231/2001, in caso di commissione dei reati compresi nel «catalogo 231» e al verificarsi di determinate condizioni specificatamente previste dal Decreto, consente di escludere in capo all'Ente la responsabilità amministrativa, con conseguente accertamento della responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

L'incolpevole esposizione dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione giudiziale della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di

condotta (il cosiddetto «Modello di Organizzazione Gestione e Controllo») idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- descrivere le specifiche ed esistenti procedure e i 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 umane, finanziarie, tecnologiche e logistiche, che devono risultare idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- prevedere autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, volti a verificare la corretta applicazione delle procedure esistenti o, più in generale, la funzionalità ed efficacia del MOGC;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- essere adottato ed efficacemente attuato;
- essere costantemente aggiornato.

4.1 Ambito soggettivo

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che «collegano» l'Ente, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo. L'art. 5 fa riferimento, al comma 1, ai c.d. soggetti in posizione apicale, ovvero «*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente*». Il legislatore richiama, con tale definizione, i componenti dell'organo amministrativo, i direttori generali, i dirigenti, i responsabili preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria, oltre che i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente. Il comma 2 del medesimo articolo fa invece riferimento alle «*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*».

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'Ente medesimo.

L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'Ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta «apicale». In altre parole, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno della società, quest'ultima è presunta dalla legge colpevole e su di essa grava l'onere di dimostrare l'avvenuta adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'efficace esercizio da parte di

questo delle funzioni di controllo sue proprie, l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Diversamente, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un deficit di organizzazione e sia quindi «rimproverabile» alla società, concetto nel quale - come indicato dalla Corte Suprema di Cassazione, Sezione VI penale, n. 36083 del 2009 - «è implicata una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale».

La differenza sta nella efficacia esimente dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti: in quest'ultimo caso, infatti, l'assenza di colpe «a monte» nella struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o nella sua attuazione esclude la responsabilità della società; con riferimento, invece, agli apicali, il corretto funzionamento di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto Modello. La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della società dev'essere, però, realizzata nell'interesse o a vantaggio di questa.

4.2 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società

La Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001 dettaglia i reati (Allegato 2: Elenco dei reati richiamati dal Decreto Legislativo) per i quali è configurabile la «responsabilità amministrativa» degli Enti, specificandone la misura delle sanzioni.

Alla data di redazione del presente documento, le categorie di reato richiamate dal Decreto sono di seguito descritte:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione (PA);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. delitti di criminalità organizzata;
4. concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
5. falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti

- o segni di riconoscimento;
6. delitti contro l'industria ed il commercio;
 7. reati societari;
 8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
 9. delitti contro la personalità individuale;
 10. reati ed illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate;
 11. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
 13. reati transnazionali;
 14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
 15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
 16. reati ambientali;
 17. impiego di cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare;
 18. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
 19. razzismo e xenofobia;
 20. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
 21. reati tributari.

Nel dettaglio, i reati dal cui verificarsi dipende il sorgere della responsabilità amministrativa della società sono: malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa a danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, illegale fabbricazione o detenzione di armi, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio, contraffazione di marchi, reati societari previsti dal codice civile (false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e non punibilità per fatti di particolare tenuità, false comunicazioni sociali delle società quotate, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interessi, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni, delle autorità pubbliche di vigilanza), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità

individuale, abusi di mercato, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (tra cui il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), reati transnazionali, razzismo e xenofobia; frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, reati tributari.

Come si avrà modo di apprezzare nelle pagine che seguono, alcune tipologie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 si dubita fortemente possano essere commesse nel contesto dell'attività imprenditoriale della Cooperativa. Tali condotte ed i relativi protocolli preventivi, se adottati e giudicati utili, saranno distintamente trattati nella Parte speciale.

5 La Cooperativa

5.1 Il contesto operativo

La Cooperativa nasce nel 1988 e si sviluppa progressivamente nel corso degli anni cercando sempre di interpretare le esigenze del territorio e lasciandosi contagiare dalle risorse e dalle opportunità di ciascuno, per costruire un progetto molto articolato, un microcosmo di solidarietà alternativa dove trovano spazio conoscenza e progettazione a livello collettivo.

Il Piccolo Principe è oggi una delle principali realtà sociali ed imprenditoriali della Città di Casarsa della Delizia, grazie alla professionalità e alla lungimiranza strategica, al fatturato complessivo di oltre 5 milioni di € (nel 2022), agli oltre 100 lavoratori impegnati con continuità, alla significativa rete di relazioni e di collaborazioni con soggetti pubblici, privati e con la realtà locale.

5.2 Individuazione degli ambiti istituzionali esposti al rischio di eventi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e mappatura dei rischi

Come premesso nei paragrafi che precedono, ai fini della predisposizione del presente Modello, la Cooperativa ha eseguito, sulla base del proprio organigramma sociale, una mappatura delle funzioni a rischio, cioè di quelle aree/funzioni operative della Società soggette a rischio di commissione dei «reati 231».

A tale scopo:

- sono state raccolte la documentazione e le informazioni che descrivono la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività della Cooperativa, soprattutto con riguardo ai

diversi servizi che la compongono e che coprono le diverse aree di attività (Produzione alle imprese, “cucina delle Fratte”, “La Volpe sotto i gelsi”, “Equosolda”, “Bottega della solidarietà”, richiedenti asilo internazionale, servizi per la disabilità, servizi per le famiglie, servizi per i giovani, servizi per i minori).

- E' stato eseguito un esame sul contesto operativo esterno, ossia il settore economico e l'area geografica in cui opera la Cooperativa, con particolare riferimento ai principali clienti (Savio Macchine Tessili S.p.A.) ed il contesto operativo interno, ossia la struttura organizzativa e la segmentazione delle funzioni, l'articolazione territoriale e le dimensioni della Società;
- sono stati eseguiti incontri con i vari responsabili di funzione; sono state analizzate le singole realtà operative della Cooperativa e valutate le modalità attraverso le quali potrebbero essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- sono stati effettuati sopralluoghi presso la sede legale e le diverse sedi operative (la sede operativa presso “l'Associazione il Noce”, il c.d. “laboratorio giallo”, il “laboratorio verde”, il “laboratorio bianco”, il centro socio-occupazionale, la Bottega della solidarietà presso il centro occupazionale, la Volpe sotto i gelsi, la Mensa alle Fratte) al fine di contestualizzare l'analisi dei rischi e misurare concretamente l'esposizione al rischio reato;
- è stato predisposto un questionario volto ad individuare alcune grandezze aziendali circa la dimensione economica della Società (fatturato, immobilizzazioni, crediti verso clienti, capitale sociale, ecc.); la dimensione soggettiva della Società (numero di soci, numero di dipendenti e di collaboratori esterni, articolazione delle cariche sociali); la dimensione oggettiva della Società (numero di sedi, numero delle sale e degli uffici, ...); l'attività della Società (servizi, dimensioni del mercato, tipologie di rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, ecc.).
- sono stati intervistati diversi soggetti esterni (RSPP, Presidente del Collegio Sindacale), allo scopo di verificare quali fossero le effettive prassi aziendali, le aree di rischio eventualmente non individuate a seguito del questionario, le eventuali pregresse violazioni amministrative e/o penali commesse dalla Cooperativa;

All'esito di tale attività di “mappatura del rischio”, la Cooperativa:

- ha completato una esauriente ricognizione degli ambiti istituzionali dove è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ha predisposto un'apposita «mappa» delle aree a potenziale «rischio 231» – c.d. “attività sensibili”;
- ha valutato l'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organizzazione interna, deleghe di responsabilità e poteri di spesa, procedure e principi comportamentali);
- ha raccolto la documentazione esistente, contenente i principi e il sistema dei controlli.

Nella parte speciale verrà descritta quale sia stata la valutazione delle aree di rischio individuate e riportate nella mappatura, che possono essere, in questa sede, così sintetizzate:

- sicurezza e salute dei lavoratori;
- sicurezza ambientale;
- redazione dei bilanci e delle scritture contabili;
- gestione degli adempimenti fiscali;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- rapporti con i fornitori e verifica degli affidamenti;
- attività che vengono svolte mediante sistemi informatici o telematici;
- gestione risorse umane;
- ciclo di fatturazione attiva e passiva;
- rapporti con i clienti e verifica degli affidamenti;
- rapporti con i consulenti;

6 STRUTTURA GENERALE DEI PROTOCOLLI

L'attività della Cooperativa, come meglio dettagliata nella Parte speciale del Modello, è ispirata ai seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità: Qualsiasi attività svolta dal singolo servizio deve fare riferimento ad una persona (Responsabile del Servizio – RdS) che ne detiene la responsabilità;
- separazione di compiti amministrativi. L'autorizzazione ad effettuare una operazione economica (pagamento o conferma d'ordine) deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue operativamente l'operazione;
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni aziendali il soggetto Responsabile del Servizio deve possedere adeguate capacità tecniche e preparazione professionale per svolgere la funzione e svolge le operazioni più importanti solo a seguito di autorizzazione da parte degli Organi apicali.
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni, così da effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione, le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

7 ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

7.1 Composizione e regole

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre i necessari aggiornamenti, è affidato ad un distinto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia, professionalità, onorabilità e indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

La Cooperativa ritiene, quindi, di nominare l'Organismo di Vigilanza rispettando i seguenti criteri:

- collegialità dell'Organismo di Vigilanza;
- professionalità dei singoli componenti;
- conoscenza della storia aziendale e del sistema organizzativo della Società;
- autonomia funzionale.

Nel dettaglio:

- la Cooperativa nomina un Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;
- l'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente, da più soggetti, anche esterni all'organizzazione aziendale;
- la delibera di nomina determina anche il compenso e la durata;
- l'Organismo di Vigilanza può essere revocato solo per giusta causa. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, laddove le violazioni al MOGC, siano riferibili a tale organo, riferisce al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei Soci;
- l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito dell'Ente, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo;
- al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di un autonomo potere di spesa;
- l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa con l'obbligo di chiedere preventiva autorizzazione al Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente essere affiancato ed assistito da consulenti esterni, in grado di apportare precise competenze professionali che possano mancare all'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza, è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni o attività;
- l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con la struttura organizzativa esistente nella Cooperativa;
- all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Cooperativa

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio Regolamento interno, anche al fine di garantire la propria massima autonomia organizzativa e d'azione. Il Regolamento costituisce un documento autonomo e proprio dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 Poteri e funzioni

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Cooperativa, è titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale della Cooperativa che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti esterni alla Cooperativa ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività sensibili;
- può rivolgersi, dopo averne informato il Consiglio di Amministrazione, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- riesamina periodicamente il Modello e ne propone l'aggiornamento;
- conserva i verbali dell'attività di vigilanza per un periodo almeno pari al periodo di prescrizione massimo previsto per i singoli reati.

7.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza

7.3.1 Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione sullo stato del controllo della legalità della Società, riferendo in quale modo si è estrinsecato il controllo eseguito e quali eventuali segnalazioni ha ricevuto. L'Organismo di Vigilanza redige ogni anno, entro la data di approvazione del bilancio, una relazione sull'attività compiuta e la

presenta all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni all'Organo Amministrativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso. Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito. Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello, sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte del C.d.A. e dei responsabili di ciascun servizio le seguenti informazioni / documenti specifici:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- report o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali;
- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parte Speciale).

Ciascun Responsabile interno, inoltre,

- terrà a disposizione dell'Organo di vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalerà all'Organo di vigilanza ogni situazione che ritenga non conforme alle regole aziendali in materia, o laddove ravvisi una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati di cui alla Parte Speciale del Modello.

Le notizie e le informazioni raccolte sono conservate in apposito registro, a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza, e non possono essere divulgate a soggetti diversi dall'Autorità Giudiziaria, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

È espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello segnalano all'Organismo di Vigilanza condotte illecite e/o violazioni del Modello, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 co. 2 – *bis* in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite e di violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*), previsione per la quale si rinvia al paragrafo successivo.

7.3.2 Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – c.d. *Whistleblowing*

Ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01, Il Piccolo Principe recepisce la disciplina del whistleblowing secondo le novità introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019.

Il whistleblower è la persona che “segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”.

Per quanto concerne il contesto lavorativo de Il Piccolo Principe sono legittimate a segnalare le seguenti persone:

- i dipendenti della Cooperativa;
- i soci della Cooperativa;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono l'attività presso Il Piccolo Principe;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Il Piccolo Principe;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Cooperativa;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate di mero fatto, presso la Cooperativa.

La segnalazione può avvenire quando:

- il rapporto giuridico è ancora in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- canale interno;
- canale esterno (gestito da A.N.A.C.);
- divulgazioni pubbliche;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di specifiche condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Con riferimento al "canale interno" si segnala che Il Piccolo Principe ha attivato un proprio canale interno di segnalazione, che garantisce, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È inoltre possibile richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, prendendo direttamente contatti con il Presidente dell'Organismo.

La gestione del canale di segnalazione viene affidata all'Organismo di Vigilanza de Il Piccolo Principe, quale soggetto esterno autonomo e dotato di specifica formazione.

Il sistema di protezione contemplato dal decreto prevede:

- la tutela della riservatezza: viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (a partire dall'attività istruttoria svolta dall'Organismo di Vigilanza, che potrebbe richiedere la convocazione del segnalante, e in tutte le fasi del processo); l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino a conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- protezione dalle ritorsioni: è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata che provochi o possa provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La gestione delle comunicazioni di ritorsioni spetta all'ANAC, mentre la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria;
- limitazioni della responsabilità: non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni: coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante del medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Quando è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele sopra richiamate non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, comprese le ritorsioni specificatamente previste al co. 2-*quater* dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare ed è sanzionato secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di questo Modello; egualmente costituiscono illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello, l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e la violazione degli obblighi di riservatezza.

8 SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale, per l'effettività del Modello e per la sua valenza esimente rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti, è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle regole di condotta e, in generale, dei protocolli e delle procedure interne.

Infatti, l'art. 6, co. 2, lett. e) e l'art. 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazioni delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

La violazione di una qualsiasi norma, tanto del Codice Etico tanto del Modello 231 adottato dalla Cooperativa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato e qui di seguito riassunto.

Costituiscono, in particolare, illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione dei principi esposti nel Codice Etico;

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dai protocolli richiamati nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli,
- l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti al controllo delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello, tra cui l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

Il sistema disciplinare introduce, coerentemente con le tutele assegnate ai lavoratori dal c.d. Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), uno specifico sistema sanzionatorio, finalizzato a conferire efficacia precettiva alle disposizioni del presente Modello e modulabile in base alla gravità della violazione ed alla sua volontarietà da parte del trasgressore.

8.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati

L'osservanza delle norme del Modello da parte dei lavoratori subordinati integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è pretesa dalla Cooperativa anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

Pertanto, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, le condotte tenute dai lavoratori subordinati, e poste in violazione delle singole regole del presente Modello, possono essere sanzionate con i seguenti provvedimenti:

- biasimo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni 3;
- licenziamento per giusta causa.

Non sarà adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

8.2 Misure nei confronti dei Membri del Consiglio di Amministrazione

A carico di amministratori e legale rappresentante sono previste, a seconda della gravità del fatto commesso, la sanzione pecuniaria da un minimo di euro 500,00 ad un massimo di due volte il compenso annuo e la revoca per giusta causa o l'esclusione.

Costituiscono altresì illecito disciplinare rilevante dell'Organo amministrativo: (i) la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico; (ii) l'omessa vigilanza dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico; (iii) l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori, con riferimento ai protocolli del Modello; (iv) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, e al sistema delle deleghe/procure attribuite; (v) per negligenza o imperizia, il mancato impedimento o la non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello fino ai casi più gravi di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; (vi) l'omessa vigilanza sul rispetto, da parte del personale, delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico. Resta fermo il diritto di eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi di legge.

8.3 Misure nei confronti dei Fornitori, Clienti e Consulenti

L'osservanza del Modello di organizzazione da parte dei fornitori, clienti e dei consulenti esterni integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Cooperativa.

La violazione delle norme del Modello, richiamate dal contratto può costituire, a seconda della gravità, giusta causa di interruzione del rapporto contrattuale con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

8.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale

L'osservanza del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

9 PUBBLICITÀ, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MOGC

Il Modello deve ricevere massima diffusione, anche mediante la sua affissione nei locali della Cooperativa e la messa a disposizione di amministratori, soci, dipendenti e collaboratori esterni.

Il Modello, nella sola parte generale, viene reso disponibile in formato elettronico su piattaforma *online*, in modo tale da consentire ai soci, ai dipendenti e ai collaboratori esterni, compreso l'Organismo di Vigilanza, di prenderne visione e confermarne la ricevuta e l'accettazione.

La Cooperativa deve portare il Modello a conoscenza di clienti e fornitori con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei, anche attraverso le modalità di cui al punto precedente.

Per l'efficace attuazione del Modello sono previste periodiche sessioni interne di formazione, al fine di rendere consapevoli i soggetti apicali, i soci e i dipendenti circa i contenuti del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva diffusione del Modello e l'attività di formazione del personale.

9.1 La comunicazione ai Soci e ai Dipendenti

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse presenti in Cooperativa al momento della sua delibera di approvazione, attraverso le modalità di cui in premessa.

Nel caso di nuove assunzioni, già al momento dell'accordo verbale sull'inizio del rapporto di lavoro viene consegnata una copia informativa della Parte Generale del Modello e del Codice Etico. Una volta perfezionata l'assunzione, la documentazione completa è messa a disposizione del dipendente secondo le modalità di cui in premessa.

La Cooperativa consegna a tutti i dipendenti, già in organico e neo assunti, un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al Modello, da sottoscrivere e restituire personalmente all'Ufficio Risorse Umane.

Parimenti ai nuovi soci viene consegnata una copia informativa della Parte Generale del Modello e del Codice Etico.

L'informazione, implementata da un'adeguata formazione, dovrà essere continua e aggiornata.

9.2 La comunicazione ai Clienti e ai Fornitori

Per i contratti vigenti alla data di approvazione del presente documento, è trasmessa autonoma comunicazione con la quale la Cooperativa informa i Clienti e i Fornitori dell'adozione del MOGC e del Codice Etico rinviandoli alla lettura dei documenti pubblicati sul proprio sito web.

Per i nuovi contratti, la Cooperativa fornisce apposita informativa circa l'adozione e l'attuazione del MOGC e del Codice Etico, con esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

9.3 La formazione

Modello ex D.Lgs. n. 231/2001	Parte Generale	 IL PICCOLO PRINCIPE <small>COOPERATIVA SOCIALE ONLUS</small>
-------------------------------	----------------	--

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Cooperativa.

9.4 Aggiornamento del Modello

Modifiche e integrazioni al presente Modello sono adottate direttamente dalla Cooperativa, o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il Modello è tempestivamente modificato quando intervengono mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 è riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e di funzionalità.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di reati.

La Parte Speciale del MOGC, in particolare, è oggetto di continua manutenzione a cura della funzione aziendale competente.