



cooperativa sociale
famiglia anziani infanzia

MODELLO ORGANIZZATIVO

secondo il D. Lgs. 231/2001

Rev.	Data	Causale
00	Novembre 2017	Prima stesura
01	Giugno 2019	Revisione in conseguenza all'aggiornamento lista dei reati presupposto e alla previsione della procedura per la gestione delle segnalazioni 231 all'OdV.
02	Gennaio 2020	Revisione in conseguenza all'aggiornamento della lista dei reati presupposto con introduzione dei reati tributari.
03	Novembre 2020	Revisione in conseguenza all'aggiornamento della lista dei reati presupposto. D.L. n. 105/2019: Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica. D.Lgs. n.75/2020: Frode nelle pubbliche forniture; Frode ai danni del Fondo europeo agricolo, Peculato, Peculato mediante profitto dell'errore altrui e Abuso d'ufficio, Dichiarazione infedele, Omessa dichiarazione, Indebita compensazione, Contrabbando. I reati sopra richiamati non comportano variazioni alle valutazioni complessive relative alle rispettive aree di rischio e di conseguenza non è risultata necessaria nessuna specifica integrazione degli attuali protocolli. In conseguenza dell'emergenza pandemica si è provveduto a rivedere la valutazione relativa all'area di rischio attinente ai reati con violazione delle norme in tutela della salute e sicurezza sul lavoro, par. 5.11. (probabilità incrementata a valore 4 – indice di copertura del modello confermata a livello 2 in virtù dei nuovi protocolli; confermato Rischio Medio).
04	Gennaio 2022	Revisione in conseguenza ai seguenti aggiornamenti nella lista dei reati presupposto: - in conseguenza del D.Lgs. n.195/2021 sono stati rivisti i seguenti reati previsti dall'art. 25 octies del D.lgs 231/2001: art. 648 c.p. Ricettazione; art. 648 bis Riciclaggio; art. 648 ter c.p. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; art. 648-ter 1 c.p. autoriciclaggio. - in conseguenza del D.lgs 184/2001 è stato inserito nel D.lgs 231/2001 l'art. 25-octies.1 rubricato come "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Sommario

PARTE GENERALE.....	4
FAMIGLIA ANZIANI INFANZIA COOPERATIVA SOCIALE.....	4
DEFINIZIONI.....	4
LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	5
3.1 <i>La normativa in tema di responsabilità amministrativa delle imprese (D. LGS. 231/2001)</i>	5
IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FAI.....	6
4.1 <i>L'approccio alla definizione del Modello</i>	6
4.2 <i>L'analisi delle attività sensibili</i>	7
4.3 <i>Gli obiettivi del modello</i>	8
4.4 <i>I destinatari del modello</i>	8
ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001.....	8
5.1 <i>Il sistema di gestione di FAI</i>	8
5.2 <i>Il processo decisionale</i>	9
5.3 <i>I protocolli ex D. Lgs. 231/2001</i>	9
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
LINEE DI CONDOTTA.....	11
FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231/2001.....	11
RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001.....	12
IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	12
LE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING.....	13
PARTE SPECIALE.....	14
OMISSIS.....	14

PARTE GENERALE

FAMIGLIA ANZIANI INFANZIA COOPERATIVA SOCIALE

FAI è una Cooperativa sociale di tipo A che, dal 1983, offre sul territorio del Comune di Trento diversi e qualificati servizi di cura e di assistenza alla persona rivolti ad adulti ed anziani, anche non del tutto autosufficienti e a rischio di emarginazione, migliorandone complessivamente la qualità di vita ed il benessere psico-fisico. La mission fa riferimento ad un insieme di valori e responsabilità, quali il rispetto, la collaborazione, l'ascolto, finalizzati a perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa FAI offre servizi di assistenza domiciliare agli anziani, privatamente oppure in convenzione con il Comune di Trento e con L'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, gestisce il centro diurno "Filo Filò" di Ravina e opera in due strutture residenziali, la "Casa del Clero" e "L'infermeria dei Frati Francescani".

La Cooperativa è inoltre attiva sul territorio con progetti di socializzazione rivolti all'intera comunità. FAI sostiene le persone, aiutandole a mettersi in rete in un clima di fiducia e riconoscimento reciproco.

DEFINIZIONI

Questo documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, adottato da FAI (di seguito FAI) per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto. All'interno del documento sono utilizzate le seguenti definizioni:

- Attività sensibile* Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati
- Autorità* Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza
- D.Lgs. 231/2001 (Decreto)* Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 intitolato "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", e successive modificazioni
- Modello* Il Modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da FAI ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001
- Soggetti apicali* Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001.
In FAI tali soggetti sono stati identificati collegialmente nel Consiglio di Amministrazione, e singolarmente, nel Presidente e nella Direttore.
- Sottoposti* Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b))
- Organismo di Vigilanza* Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento
- Procedura* Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo

<i>Reati</i>	Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma
<i>Sistema disciplinare</i>	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello Organizzativo messo in atto da FAI

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.1 LA NORMATIVA IN TEMA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE (D. LGS. 231/2001)

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva aderito¹.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora vi sia la commissione, o la tentata commissione, di alcuni reati da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona che ha commesso il fatto.

Il D. Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente.

Rispetto alla tipologia di reati previsti, il Decreto legislativo, integrato dai successivi aggiornamenti, contempla alla data le seguenti fattispecie:

- reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (concussione e corruzione, 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);
- reati societari;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati ambientali;
- delitti contro la personalità individuale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- delitti di criminalità organizzata;
- 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;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- abusi di mercato;

¹ Quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati tributari.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FAI

4.1 L'APPROCCIO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. È prevista infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D. Lgs. 231/2001.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali (art. 6.) la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;
- b) i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli siano affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa (art. 7.) quando l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ad alcuni requisiti:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure (nel Decreto definiti "protocolli") dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.

L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è facoltativa e non obbligatoria. Il Consiglio di Amministrazione di FAI ha peraltro ritenuto, in linea con le politiche societarie, di procedere alla definizione e successiva attuazione di un tale modello, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Questa decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti di affari con i propri clienti e la Pubblica Amministrazione;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;

- tutelare i soci dal rischio perdite (derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa), il lavoro di dipendenti e collaboratori, nonché la reputazione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di FAI ha adottato un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione aziendale e li integra per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all'adozione del modello sono consistite in:

- analisi e definizione delle attività "sensibili", cioè delle attività all'interno della quali è potenzialmente ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle procedure di regolamentazione e monitoraggio delle attività sensibili, nonché delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un "Codice Etico" che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231/2001;
- identificazione della funzione di Organismo di Vigilanza (OdV), al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello;
- definizione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione dei destinatari del Modello, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;
- definizione del sistema disciplinare collegato all'applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione di FAI, avvalendosi anche della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, ha il compito di verificare le necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall'inserimento di nuove ipotesi di reato nel D. Lgs. 231/2001 applicabili, nonché da adeguamenti organizzativi di FAI.

La responsabilità di promuovere l'attuazione del Modello Organizzativo attiene al Consiglio di Amministrazione di FAI.

4.2 L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'analisi delle attività sensibili consiste nell'individuazione e nell'esame di tutti i processi aziendali, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un'analisi di tutte le attività di FAI, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso interviste e l'esame puntuale della documentazione disponibile.

L'analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessati da possibili casistiche di reato, con specifico riferimento a quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità di adeguamento/miglioramento;
- valutare il sistema dei controlli messo in atto dall'azienda allo scopo di mitigare o eliminare i rischi individuati.

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico, mentre specifiche regole di dettaglio sono contenute all'interno delle procedure e degli altri documenti che

definiscono il sistema di gestione aziendale (si veda 0. 5.1 Il sistema di gestione).

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nella Parte Speciale del Modello.

4.3 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo di FAI ha il principale scopo di definire “regole” volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i soci e collaboratori che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la cooperativa;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) e di tutti coloro che operano in nome o per conto della cooperativa;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che contraddistinguono l'operato di FAI.

4.4 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo è rivolto in primo luogo agli amministratori, ai soci, al personale e ai collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività “sensibili”. Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai collaboratori esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore di FAI.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto di FAI;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione di FAI;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema di gestione di FAI.

ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001

FAI ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello 231/2001, oltre che consentire il beneficio dell'esimente previsto dal D. Lgs. 231/2001, possa migliorare il proprio sistema di gestione, limitando anche il rischio di comportamenti illeciti che possono avere effetti negativi sulla reputazione della cooperativa.

Per questo motivo, il Modello Organizzativo è stato pienamente integrato nel sistema di gestione di FAI, che prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi informativi/formativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

5.1 IL SISTEMA DI GESTIONE DI FAI

FAI ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di manuali, procedure e altri documenti operativi e gestionali volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

Il sistema di gestione aziendale della cooperativa FAI è regolato con riferimento ai seguenti schemi di certificazione volontari: UNI EN ISO 9001 (qualità) e ISO 45001 (salute e sicurezza dei lavoratori).

I principali riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità della società, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione e del Presidente;
- il Codice Etico;
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- i regolamenti interni;
- la documentazione del sistema di gestione integrato, che comprende tra l'altro:
 - organigramma e profili professionali;
 - il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai soggetti apicali;
 - la Politica e il Manuale del sistema di gestione integrato;
 - le procedure e istruzioni del sistema di gestione integrato;
 - il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le modalità di gestione della documentazione del sistema di gestione sono riportate all'interno di una specifica procedura.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza del modello di gestione aziendale e della relativa documentazione ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c).

5.2 IL PROCESSO DECISIONALE

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione di FAI e vengono resi noti a tutti i soci e collaboratori interni, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione aziendale, è stato verificato il grado di copertura delle procedure applicate, o in assenza delle prassi operative, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti o inadempienze normative.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione e nelle quotidiane attività operative e amministrative;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione, dalla normativa, dalle convenzioni e dai contratti stipulati.

5.3 I PROTOCOLLI EX D. LGS. 231/2001

Il Codice Etico e i Regolamenti che operano su un piano “di principio” non possono esaurire di per sé i presidi di organizzazione, gestione e controllo necessari alla corretta attuazione del Modello Organizzativo 231/2001. Il Modello deve infatti fondare la sua possibile efficacia esimente anche su altri elementi che chiariscono ed esplicitano la portata applicativa dei principi generali, agevolando il controllo della loro osservanza. Sono ricompresi tra tali elementi certamente i “protocolli”, che sono nella sostanza procedure operative che dettagliano comportamenti ritenuti auspicabili sia per assicurare l’efficienza e l’efficacia delle attività, sia per prevenire la commissione di reati e orientare le prassi aziendali nella direzione della legalità.

Concettualmente, le procedure hanno lo scopo di fare in modo che, in un determinato ambito, tutti i destinatari agiscano in modo uniforme e formalmente riconosciuto. Le procedure scritte sono importanti anche per agevolare e rendere concretamente possibile l’attività di controllo/vigilanza.

In FAI hanno valenza di procedura nell’accezione sopra delineata i documenti che fanno parte del sistema di gestione integrato (certificato secondo le norme ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) e tutti i documenti dispositivi predisposti in osservanza di norme cogenti (quali ad esempio la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la normativa sulla tutela dei dati personali).

L’ORGANISMO DI VIGILANZA

Il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV) viene attribuito ad un organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione di FAI e vigila sull’applicazione del Modello 231/2001.

Tale Organismo ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’attuazione del Modello 231/2001, individuare interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti, nonché, in particolare:

- diffondere il Modello Organizzativo all’interno di FAI ed esaminarne continuamente il funzionamento;
- definire i flussi informativi di cui necessita per l’espletamento della propria funzione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i soci, i collaboratori e gli altri destinatari possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- accertare le violazioni al Modello Organizzativo che possano configurare l’insorgere di responsabilità amministrative in capo a FAI;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l’adozione di provvedimenti nei confronti dei soggetti che si sono resi responsabili di violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, in base al sistema disciplinare stabilito;
- sollecitare al Consiglio di Amministrazione l’aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell’organizzazione o nei processi aziendali.

La nomina quale componente dell’OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell’OdV:

- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall’art. 2382 del codice civile;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva per uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

L’autonomia e l’indipendenza dell’OdV sono garantite dal possesso dei requisiti di competenza, onorabilità e professionalità da parte dei singoli componenti (si può trattare anche di un singolo componente), nonché dal riporto diretto al Consiglio di Amministrazione.

All’OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli. Nell’esercizio delle loro funzioni i membri dell’OdV

non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con FAI.

L'OdV, a composizione monocratica o plurisoggettiva, è composto da uno o più soggetti:

- dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo;
- in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da e verso il Consiglio di Amministrazione.

I componenti (o il componente monocratico) dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, dove per giusta causa si intende:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001;
- la perdita dei requisiti soggettivi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno di FAI, incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione proprie dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee di condotta adottate da FAI sono riportate all'interno del Codice Etico.

Il Codice Etico si ispira ai seguenti principi generali:

- FAI riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere da FAI nello svolgimento delle proprie attività sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti e sanzionati in base al sistema disciplinare interno;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico e le procedure del sistema di gestione integrato contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello Organizzativo è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e formazione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di attività considerate a rischio. Tali interventi vengono opportunamente registrati e documentati.

L'informazione fornita deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

I Responsabili sono messi nella condizione e incaricati di gestire una diretta informativa da rivolgere al personale alle proprie dipendenze, a collaboratori esterni o volontari dei quali abbiano la diretta gestione.

L'Organismo di Vigilanza supporta FAI nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al Modello.

Informazione agli Amministratori

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che dovesse subentrare ai Consiglieri che lo hanno approvato.

Informazione e formazione ai Responsabili e dipendenti

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti, sia operatori che personale amministrativo mediante specifici interventi informativi-formativi che illustrano i principi e i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di FAI. Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili". La partecipazione al programma di formazione è obbligatoria.

Comunicazione iniziale

Particolare cura viene dedicata all'informazione dei neo-assunti e dei nuovi collaboratori, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze primarie del Modello 231/2001 adottato. FAI raccoglie da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della raccolta informativa fornita.

Comunicazione ai fornitori, consulenti, personale non esclusivo e terzi

I principi e i contenuti del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la società intrattiene relazioni contrattuali. La documentazione è consultabile sul sito web di FAI. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Codice Etico e del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello Organizzativo viene riesaminato periodicamente dal Consiglio di Amministrazione, il quale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, verifica le necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo e apporta, quando necessario, le opportune variazioni.

FAI procede all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D. Lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività di FAI;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001;
- emergano carenze nel Modello 231/2001 tali da suggerirne un immediato adeguamento.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello Organizzativo costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa della società (art. 6., comma 2., lett. e) del D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata

dall’Autorità Giudiziaria. L’adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte del Consiglio di Amministrazione e dell’Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare, diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure e di quanto previsto dalla normativa cogente, dalla contrattazione collettiva e dal Regolamento Soci, è riportato nel Codice Etico.

FAI ha adottato un formale Regolamento interno dei Soci, approvato in data 15 aprile 2014 dall’Assemblea Sociale, che contiene all’art. 14 e 15 la sezione relativa al codice disciplinare e ai relativi provvedimenti.

Le indicazioni relative al rapporto di lavoro (doveri dei dipendenti, sanzioni applicabili) sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro in vigore per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Non risultano essere presenti regolamenti disciplinari per altre figure aziendali (dirigenti, Amministratori, componenti del Collegio Sindacale, collaboratori quali consulenti aziendali).

Le sanzioni applicabili ai fornitori di beni e servizi (quali ad esempio penali per mancata o ritardata fornitura), inerenti ad aspetti legati alla qualità dell’oggetto della fornitura, sono inseriti all’interno dei singoli contratti.

LE SEGNALAZIONI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING

FAI Cooperativa Sociale, in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 6, co. 2bis D.Lgs. 231/01, in base al quale devono essere predisposti e mantenuti funzionanti uno o più canali che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 e di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 di cui si abbia conoscenza in ragione delle funzioni svolte, tali da garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, ha predisposto una specifica procedura alla quale si rimanda (Procedura per la gestione delle segnalazioni 231 all’Organismo di vigilanza – Whistleblowing).

Tale protocollo si indirizza a tutti coloro che operano, direttamente ed indirettamente, per l’azienda, sia internamente che esternamente. Sono pertanto interessate al protocollo tutte le persone che, se pure esterne, operano a livello continuativo con la Società in qualsiasi veste.

La procedura è parte integrante del Modello 231 e, dunque, viene approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta dell’Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni sia per violazioni degli obblighi di riservatezza e per atti di ritorsione o discriminatori verso il segnalante, che anche nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate, con ciò rafforzando l’efficacia deterrente del sistema disciplinare nel suo complesso.

In merito alle implicazioni che il whistleblowing presenta in relazione alla tematica della protezione dei dati personali si precisa come l’adozione del whistleblowing scheme non incida sulla qualificazione dell’OdV nell’ambito dell’organigramma privacy poiché, continua a essere un “ufficio dell’ente” e a operare all’interno del contesto organizzativo del Titolare del trattamento.

L’OdV pertanto, in quanto “parte dell’impresa”, non risulta qualificabile né come Titolare né come Responsabile del trattamento. Come sostenuto anche dall’Associazione dei componenti dei degli Organismi di Vigilanza ex. D.lgs. 231/2001 (AODV), ai fini dell’osservanza delle norme relative alla protezione dei dati l’inquadramento soggettivo dell’Organismo di Vigilanza (collegiale o monocratico) viene assorbito da quello della Ente/società vigilata della quale, appunto, l’OdV è “parte”.

PARTE SPECIALE

OMISSIS