



Co&So

Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà

Consorzio di cooperative sociali – Società cooperativa sociale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. 8 GIUGNO 2001 n. 231

PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE

Registro delle Edizioni e delle Revisioni

Versione	Approvazione	Descrizione modifiche
0	CdA del 02/02/2016	Adozione del MOG da parte del CdA
1	CdA del 29/07/2021	Adozione delle variazioni al MOG (Codice Etico, reati tributari, flussi informativi verso l'OdV, whistleblowing)
2	CdA del 17/12/2024	Adozione delle variazioni al MOG (revisione Parte Generale rispetto al nuovo Patto Associativo del 26.07.2024 e alla delibera di approvazione dell'OdV monocratico, aggiornamento reati presupposto e Parte Speciale relativa, adozione procedure per ufficio di progettazione e consulenza europea)

Distribuzione

Il presente documento è di esclusiva proprietà del Consorzio Co&So. La riproduzione, diffusione e/o la comunicazione a terzi del presente documento può avvenire esclusivamente previa autorizzazione scritta del Consorzio Firenze, unico soggetto autorizzato in tal senso.

Sommario

1. PREMESSA	7
2. PARTE GENERALE	7
2.1 Quadro normativo di riferimento	7
2.1.1. Il D.lgs. n. 231/2001: responsabilità in sede penale dell'ente e c.d. “colpa di organizzazione”	7
2.2. I destinatari del D.lgs. n. 231/2001	11
2.3. I reati “presupposto” previsti dal D. lgs. n. 231/2001	12
2.4. Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001	13
2.5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001: struttura.	14
2.6. La gestione della responsabilità degli enti collettivi.	17
3. IL CONSORZIO CO&SO.	18
3.1. Politiche e assetto organizzativo-funzionale del Consorzio	20
3.2. <i>Governance</i> societaria del Consorzio	23
3.3. Deleghe e procure.	24
4. RAGIONI E OBIETTIVI DELL'ADOZIONE DEL MOG DA PARTE DEL CONSORZIO.	26
4.1. Destinatari del MOG del Consorzio	26
4.2. Criteri di aggiornamento e modifica del MOG del Consorzio	27
4.3. Diffusione/informazione e formazione sul MOG del Consorzio	28
4.4. Codice Etico e Sistema Disciplinare e Sanzionatorio del Consorzio (rinvio)	30
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) DI CO&SO.	32
5.1. Struttura dell'Organismo di Vigilanza del Consorzio: composizione, requisiti di nomina, durata in carica e cause di decadenza dall'incarico dei componenti.	32
5.2. (Segue): requisiti dell'Organismo di Vigilanza	35
5.3. (Segue): funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	36
5.4. (Segue): flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	39
5.5. (Segue): flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali.	41

1. PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di “CO&SO Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà – Consorzio di Cooperative Sociali – Società Cooperativa Sociale” si compone dei seguenti elementi:

1) Parte Generale, inserita nel presente documento e articolata – in sintesi – come segue:

- ☐ quadro normativo di riferimento (D.lgs. n. 231/2001);
- ☐ il Consorzio (storia, *mission*, descrizione dell'assetto organizzativo-funzionale e della *corporate governance* dell'ente);
- ☐ criteri di costruzione e funzionamento del MOG del Consorzio;
- ☐ criteri di costruzione e funzionamento dell'OdV del Consorzio.

2) Parte Speciale, inserita nel presente documento e articolata – in sintesi – come segue:

- ☐ individuazione delle Aree/funzioni aziendali del Consorzio potenzialmente interessate dalle specifiche classi di reato presupposto rubricate negli artt. da 24 a 25-terdecies D.lgs. n. 231/2001;
- ☐ individuazione delle specifiche fattispecie incriminatrici prese in considerazione da ciascuna classe di reato presupposto;
- ☐ individuazione, con riferimento alle Aree/funzioni aziendali del Consorzio prese in considerazione, dei processi/attività sensibili rispetto alle specifiche fattispecie incriminatrici nominate in ciascuna classe di reato presupposto;
- ☐ redazione, con riferimento a ciascun processo/attività sensibile, di protocolli di prevenzione costituiti da principi generali di condotta e principi procedurali specifici per un loro corretto svolgimento.

3) Codice Etico e Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, inseriti in un separato documento, per quanto richiamati – nelle loro linee essenziali – nei criteri di costruzione e funzionamento del MOG del Consorzio, di cui alla Parte Speciale del presente documento.

2. PARTE GENERALE

2.1 Quadro normativo di riferimento.

2.1.1. Il D.lgs. n. 231/2001: responsabilità in sede penale dell'ente e c.d. “colpa di organizzazione”.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre, n. 300*”, è stato emanato l'8 giugno 2001 ed è entrato in vigore il 4 luglio successivo. Le ragioni che hanno indotto il Legislatore a regolamentare la materia relativa alla responsabilità degli enti (persone giuridiche e associazioni) sono sostanzialmente due: 1) l'utilizzo sempre più intenso, da parte delle società, di pratiche illegali che configurano reati, ma che lasciano impuniti gli artefici; 2) la spinta normativa

dell'Unione Europea.

Il D.lgs. n. 231/2001, infatti, attua l'art. 11 della Legge Delega n. 300/2000, con la quale lo Stato ha provveduto a ratificare e a dare esecuzione ad alcune convenzioni internazionali; in particolare: 1) Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26.07.1995; 2) Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, del 26.05.1997; 3) Convenzione O.C.S.E. sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali del 17.12.1997.

Fino all'introduzione del D.lgs. n. 231/2001, la responsabilità penale non investiva in nessun modo le organizzazioni, in virtù dell'art. 27, comma 1 Cost. che fissa il principio per cui *“La responsabilità penale è personale”*: in ipotesi di reato, gli enti rimanevano indenni da conseguenze sanzionatorie, salvo l'eventuale risarcimento del danno qualora riconosciuto. In altre parole, il carattere rigorosamente personalistico della imputazione criminale, così come costituzionalizzato nella nostra Legge fondamentale, proprio perché da interpretarsi e da sempre interpretato in senso riduttivo (ossia come divieto di responsabilità penale per fatto altrui) non consentiva, anche solo di concepire, la predisposizione di una specifica normativa che concretizzasse il principio per cui *societas delinquere potest*: la natura fondamentalmente artificiale di un ente collettivo equivaleva ad una natura fondamentalmente “impersonale” dello stesso e tale “impersonalità” impediva l'idea di una punibilità penale dell'ente, il quale rilevava solo come “contenitore” di responsabilità penali sempre e del tutto individuali.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto una assoluta novità nell'ordinamento italiano, superando il principio *“societas delinquere non potest”*. Esso pone a carico degli enti una responsabilità che viene denominata “amministrativa”, ma che ha significative analogie con la responsabilità penale, in ragione della necessaria derivazione dell'imputazione dell'ente da un fatto materiale di reato, della natura delle sanzioni irrogabili, del richiamo ad istituti penalistici sostanziali e processuali, della sottoposizione dell'ente all'accertamento e al giudizio del giudice penale, con tutte le garanzie previste dal processo penale nel nostro ordinamento.

In termini concreti, il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto la responsabilità degli enti in sede penale in relazione ad un *numerus clausus* di reati-illeciti presupposto, in realtà continuamente ampliato dal Legislatore nel corso degli anni, commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da persone fisiche che, all'interno dell'organigramma aziendale, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, anche di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché da persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti appena indicati.

Ai fini della configurazione della responsabilità dell'ente, però, non sono sufficienti – quali suoi presupposti – la realizzazione di taluno dei reati espressamente previsti nel decreto e la commissione dell'illecito, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da parte di un soggetto a quello legato da un rapporto funzionale,

essendo necessario – infatti – che il reato commesso costituisca espressione di una scorretta politica aziendale, ossia la sua verifica rappresenti la conseguenza della mancata adozione o del mancato rispetto, da parte dell'ente, di *standards* di diligenza nell'espletamento della propria attività aziendale. Una “colpa di organizzazione”, quindi, è ciò che – in definitiva e in modo determinante – fonda la rimproverabilità e la punibilità dell'ente, ed è tale nuova forma di colpevolezza che, a tutto voler concedere, giustifica l'aggettivo “amministrativa” con il quale viene espressamente qualificata dal Legislatore la responsabilità dell'ente, dal momento che il concetto non può che riferirsi ad una cattiva “amministrazione” della dinamica dei processi decisionali ed operativi nei quali prende corpo l'oggetto sociale dell'ente.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il reato: essa non è solidale a quella dell'agente, ma autonoma e sussiste anche quando la persona fisica, autore del reato, non sia stata identificata, non sia imputabile o nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Per quanto riguarda la locuzione espressiva “*nell'interesse dell'ente*”, essa significa che è sufficiente che il fatto di reato sia stato commesso per favorire l'ente (ossia per fargli conseguire una utilità, concreta e reale), indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito: ciò che rileva è la direzione finalistica della condotta illecita, apprezzabile al momento della commissione del fatto. La locuzione espressiva “*a vantaggio dell'ente*”, invece, attiene al risultato positivo, ossia al beneficio – patrimoniale (ad esempio, la realizzazione di un profitto), o anche non economico (ad esempio, una maggiore competitività nel mercato) – che l'ente ha obiettivamente tratto, anche solo parzialmente, dalla commissione dell'illecito, a prescindere dalla intenzione del suo autore/persona fisica: ciò che rileva è l'effetto concretamente conseguito alla realizzazione della condotta illecita, apprezzabile indipendentemente dalla finalizzazione originaria del reato. Sul piano giurisprudenziale, detta distinzione porta a due corollari di rilevante significato: 1) l’“*interesse*” per l'ente alla realizzazione di uno dei reati presupposto elencati nel D.lgs. n. 231/2001 può configurarsi anche solo in via di ipotesi (ma ciò è sufficiente per l'iscrizione dell'ente nel registro degli indagati), mentre il “*vantaggio*” per l'ente deve essere necessariamente riscontrato in concreto; 2) è ben possibile che “*interesse*” e “*vantaggio*” per l'ente concorrano, così come è possibile che ricorrano casi di “*interesse*” senza “*vantaggio*”, o di “*vantaggio*” senza un predeterminato “*interesse*”.

Tuttavia, qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse o a vantaggio esclusivo proprio o di terzi, l'ente non risponde.

Normalmente, il termine di relazione dell'interesse o del vantaggio è dato dall'evento; nei reati colposi (in particolare nei reati di omicidio colposo e di lesioni personali colpose, dovuti alla violazione delle norme dettate in materia di sicurezza e salute sul lavoro) il termine di relazione è dato dalla condotta e l'interesse o il vantaggio sarebbero valutati in termini di “risparmio di spesa” o di “risparmio di tempo”, ai fini

dell'espletamento delle attività aziendali, nel mancato adeguamento dell'organizzazione aziendale agli obblighi cautelari imposti dalla legge.

Il D.lgs. n. 231/2001, inoltre, disciplina il regime della responsabilità qualora l'ente modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In ipotesi di trasformazione o fusione, l'ente risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate.

In ipotesi di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono obbligati in solido, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda, nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è obbligato in solido con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

Per completezza, è opportuno precisare come nel D.lgs. n. 231/2001 manchi qualsiasi accenno al fenomeno delle aggregazioni societarie, facendo esclusivo riferimento all'ente singolarmente considerato. Nel nostro ordinamento, del resto, manca una definizione univoca di “gruppo di società”, acquisendo tale fenomeno una propria specificità a seconda del settore nel quale rileva.

In realtà, la giurisprudenza fa rientrare nello spettro applicativo del D.lgs. n. 231/2001 anche il fenomeno del “gruppo di società” e per fare ciò analizza il concetto di interesse/vantaggio dell'ente alla realizzazione dell'illecito quale criterio oggettivo di imputazione del reato alla persona giuridica. In particolare, si è affermato che nel momento in cui più enti si aggregano in un gruppo, in linea generale l'attività di ciascuno dei componenti del gruppo finisce sempre per perseguire un interesse/vantaggio (diretto o indiretto) comune anche agli altri componenti, per cui l'interesse/vantaggio del gruppo di società sarebbe di fatto un “interesse/vantaggio misto” (al pari dell'interesse/vantaggio della persona fisica autore materiale del reato e l'interesse/vantaggio dell'ente di appartenenza della persona fisica autore materiale del reato) e ciascuno dei componenti del gruppo non potrebbe considerarsi propriamente “terzo” rispetto agli altri componenti. Dunque, in un simile contesto e premesso che l'interesse/vantaggio del gruppo deve comunque essere concreto e immediato, si è affermato – sotto il profilo oggettivo – che laddove operi illecitamente nell'interesse o a vantaggio della propria unità di riferimento, la persona fisica autore materiale del reato agisca anche nell'interesse o a vantaggio delle unità controllanti la sua unità di riferimento, nella prospettiva

– mediata – della partecipazione di quelle agli utili di questa; mentre sotto il profilo soggettivo si è affermato che le unità controllanti rispondono dei reati commessi dal personale delle controllate sulla base della categoria del concorso omissivo nel reato commissivo (artt. 40, comma 2 e 110 c.p.).

Infine, secondo l'art. 4 D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti (previsti dalla norma, ovvero desumibili dal complesso del D.lgs. n. 231/2001) sui quali si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 D.lgs. n. 231/2001;
- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies D.lgs. n. 231/2001, per cui – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 D.lgs. n. 231/2001 – a fronte della serie di reati menzionati negli artt. da 7 a 10 c.p. l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non deve procedere lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.2. I destinatari del D.lgs. n. 231/2001.

Le disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Città metropolitane, Comunità montane e Comuni), agli enti non economici (tutte le articolazioni centrali e periferiche dello Stato e che esercitano il potere pubblico, ad esempio: Ministeri, Prefetture, Questure, Tribunali, nonché le varie agenzie statali, ministeriali, regionali, etc...), agli enti pubblici associativi (che svolgono attività di autoregolamentazione), agli enti pubblici strumentali (che erogano prestazioni e servizi in favore dei cittadini o della P.A.), agli enti che svolgono attività di rilievo costituzionale (Camera dei Deputati, Senato della Repubblica, Corte Costituzionale, CNEL, Segretariato della Presidenza della Repubblica, CSM, sindacati e partiti politici), alle imprese familiari e individuali, ai comitati, ai *trusts*, alle associazioni temporanee di imprese e alle associazioni in partecipazione, nonché a tutte quelle forme giuridiche aggregative di persone

fisiche che non determinano la costituzione di un soggetto giuridico autonomo e distinto rispetto ai suoi componenti (ad esempio, i condomini).

Si applicano, invece, agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica: dunque, società per azioni, a responsabilità limitata, di intermediazione, le società fiduciarie, le mutue assicuratrici, le società semplici, in nome collettivo, in accomandita semplice, le società di capitali unipersonali (perché comunque caratterizzate da autonoma soggettività giuridica e autonomo patrimonio rispetto alla persona fisica), i consorzi con attività esterna, le varie tipologie di fondazioni, le cooperative sociali, le ONLUS e le società non governative (poiché il fine solidaristico potrebbe essere solo apparente e, in realtà, strumento per schermare lo svolgimento di attività imprenditoriali criminose), le organizzazioni di professionisti e gli studi professionali nei limiti in cui possono organizzarsi secondo i tradizionali moduli societari e in generale gli enti pubblici economici.

2.3. I reati “presupposto” previsti dal D. lgs. n. 231/2001.

La responsabilità degli enti non riguarda qualunque reato previsto dal nostro ordinamento penale, ma è connessa alla commissione di determinati reati (denominati “reati presupposto”) espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio: sono i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24); i delitti informatici, di trattamento illecito di dati, nonché i reati commessi in violazione delle prescrizioni in materia di cyber security (art. 24-bis); i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis1); i reati societari (art. 25-ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25-quater); i reati commessi nell’effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1); i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies); una serie di reati (dall’associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali); i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25-septies); i reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies); i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies1); i delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies); il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies); i reati ambientali (art. 25-undecies); il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-

duodecies); i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies); i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies); i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies); i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septies-decies); i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies). Si tratta, dunque, di un determinato catalogo, comunque suscettibile di ampliamento nel corso del tempo. Per l'individuazione delle singole fattispecie incriminatrici si rinvia alla Parte Speciale del presente modello. Qui è sufficiente precisare che i reati considerati nel decreto rilevano sia nella forma consumata, che nella forma tentata, anche se è bene puntualizzare che l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione criminosa o la realizzazione dell'evento incriminato (art. 26, comma 2 D. lgs. n. 231/2001).

2.4. Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Nei confronti dell'ente cui è riconosciuta una responsabilità in conseguenza della commissione dei reati presupposto, il D.lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna ad una sanzione interdittiva;
- confisca del prezzo o del profitto del reato.

In caso di reato, la sanzione pecuniaria (che si attesta tra un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro) si applica sempre.

Le sanzioni pecuniarie hanno natura afflittiva (hanno l'obiettivo di punire l'ente nel cui ambito sia stato commesso il reato) e non risarcitoria (non hanno l'obiettivo di reintegrare danni subiti dai soggetti offesi). Delle sanzioni pecuniarie risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote (da un minimo di cento ad un massimo di mille, ciascuna per un valore che si attesta tra 258,00 euro e 1.549,00 euro). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, alla attività dell'ente, alle attività svolte per eliminare le conseguenze del reato, nonché per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e determina l'importo della quota in base alla situazione economica e patrimoniale dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano a tutti i reati previsti dal decreto, ma solo ad alcuni. Gli articoli relativi ai reati (artt. 24 e ss.) indicano in quali casi si applicano, quale specifica sanzione e per quale durata. Nel caso in cui il reato preveda l'applicazione della sanzione interdittiva, essa viene effettivamente applicata – per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni – solo se ricorre almeno una delle seguenti ulteriori condizioni:

- se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, in ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, se sussistono gravi carenze organizzative che abbiano determinato o agevolato il compimento del reato;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non si applicano se l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, ha integralmente risarcito il danno, rimosso le conseguenze dannose del reato (o comunque si è adoperato efficacemente per farlo), adottato un idoneo ed efficace modello organizzativo e gestionale anti-reato e messo a disposizione il profitto conseguito con il reato ai fini della confisca.

In luogo della sanzione interdittiva, è possibile disporre il commissariamento dell'ente: ciò avviene quando ricorrono particolari esigenze di ordine pubblico suscettibili di essere pregiudicate dalla interruzione della attività aziendale.

In ipotesi di applicazione di una sanzione interdittiva, il giudice – qualora ritenga che sussistano ragioni di ordine pubblico – può disporre a spese dell'ente la pubblicazione della sentenza di condanna. La sentenza di condanna, in questo caso, viene pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, ovvero mediante affissione nell'albo del Comune ove l'ente ha sede principale.

Nel caso di sentenza di condanna, viene sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo quanto può essere restituito al danneggiato. Se non è possibile confiscare il prezzo o il prodotto, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2.5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001: struttura.

Come si è detto, il meccanismo determinante per l'imputazione/non imputazione del reato all'ente è giuridicamente tutto congegnato attorno all'accertamento della esistenza o meno di un deficit organizzativo-

aziendale parametrato ad un modello di diligenza esigibile dallo stesso ente.

Il modello di diligenza esigibile dall'ente collettivo (ciò che nell'esperienza anglosassone prende il nome di *compliance program*) è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), il cui contenuto è descritto nell'art. 6, commi 1, 2, 2-bis, 2-ter, 2-quater, 3, 4 e 4-bis D.lgs. n. 231/2001.

Il MOG può essere definito come una “regola cautelare” elaborata dallo stesso ente e contraddistinta dalla efficacia nella eliminazione del rischio di commissione del reato, dalla specificità in relazione alle aree di rischio nelle quali può venire a trovarsi l'ente in considerazione della propria attività e dalla attualità in considerazione di un suo costante aggiornamento.

Il MOG deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività/i processi c.d. “sensibili” nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere protocolli, ovvero procedure, di corretto svolgimento della attività/processo (la cui dinamica procedimentale deve essere divisa in fasi/passaggi, individuando per ciascuno di essi i vari soggetti coinvolti, cosicché da agevolare una sicura tracciabilità dell'intera attività/processo dell'ente e un relativo controllo completo), diretti a prevenire o quantomeno ridurre il rischio di commissione del reato nella misura in cui vengano comunicati, con idonee attività di formazione, a tutto il personale dell'ente e ai soggetti con i quali questo entra in relazione e nella misura in cui vengano aggiornati ed eventualmente modificati quando sono scoperte significative violazioni delle loro prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- procedere alla stesura di un Codice etico (o Codice di comportamento), che è un documento ufficiale dell'ente a carattere programmatico-precettivo, contenente diritti, doveri e responsabilità sia dei dipendenti, sia di tutti coloro che interagiscono in qualsiasi modo con l'ente (fornitori, partners, clienti, azionisti, consulenti, ecc...). Tale Codice permette di introdurre un sistema di valori etici utili alla tutela dell'ente e alla creazione di un consenso sulle strategie del medesimo, e in ogni caso orienta i comportamenti aziendali, cercando di prevenire *in nuce* le occasioni di commissione di reati durante lo svolgimento, da parte di ciascuno, della propria attività;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del contenuto del Codice etico e del MOG in generale;
- istituire un Organismo di Vigilanza (OdV) – con requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, imparzialità e continuità di azione – necessariamente interno all'ente e con il compito di sovrintendere al corretto funzionamento del MOG, di controllare che il MOG sia osservato e rispettato nei suoi contenuti, di aggiornare il modello.

L'obbligo gravante sull'OdV, per quanto non pacifico, è da qualificarsi come obbligo di sorveglianza e non

come obbligo impeditivo dell'evento di reato. In effetti, l'OdV ha un potere essenzialmente consultivo e propulsivo, nel senso che controlla, verifica, vigila e comunica le eventuali violazioni, suggerendo i rimedi e quindi presidiando la funzionalità in concreto del MOG, ma il potere decisorio (compreso quello relativo alla funzione disciplinare) compete sempre agli amministratori, gli unici in grado – se possono e soprattutto vogliono farlo – di impedire la commissione del reato. La responsabilità dei membri dell'OdV, dunque, dovrebbe assumere una coloritura meramente civilistica: ma la circostanza – lo si ribadisce – non è pacifica, e in ogni caso non vale almeno per i membri degli OdV degli enti sottoposti alla disciplina dell'antiriciclaggio (D.lgs. n. 231/2007). Solitamente, l'OdV presenta una relazione informativa trimestrale, semestrale o annuale o in qualsiasi momento ne rilevi le necessità, indirizzata all'organo dirigente dell'ente (CdA) e al Collegio sindacale a garanzia di una completa e corretta attività di controllo. L'OdV lavora attraverso flussi informativi interni (segnalazioni che gli provengono dagli organi sociali e, più in generale, da tutti coloro che operano nelle attività/processi a rischio reato) e flussi informativi esterni (segnalazioni che effettua lo stesso OdV verso gli organi sociali). Negli enti di piccole dimensioni – ossia quegli enti dotati di una organizzazione aziendale a struttura verticistica, privi nella propria articolazione interna di una pluralità di centri decisionali dotati di autonomia di gestione nei confronti dell'organo amministrativo e con una limitata delega di funzioni e ripartizioni di competenze in campo gestorio – è uso che sia lo stesso organo dirigente a svolgere i compiti dell'OdV, anche se tale soluzione presenta una inevitabile criticità, dal momento che l'organo dirigente sarebbe – contemporaneamente – “controllore” e “controllato”, così vanificando di fatto la funzione di controllo preventivo assegnata al MOG e innescando automaticamente la questione del “conflitto di interessi”. Tuttavia, è lo stesso D.lgs. n. 231/2001 (art. 6, comma 4) che legittima una simile situazione, andando incontro alla difficoltà per gli enti di piccole dimensioni, data la semplicità della loro struttura organizzativa, di disporre di una funzione di monitoraggio del sistema di controllo interno. La soluzione ottimale, allora, è una composizione plurisoggettiva dell'OdV, composta da almeno tre soggetti, di cui almeno due esterni all'ente (solitamente professionisti dotati delle giuste competenze in materia di diritto societario e diritto penale, in specie di responsabilità da reato degli enti collettivi).

Più di recente la legge 179/2017, rubricata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” ha integrato la disposizione di cui all’art. 6, D.Lgs. n. 231/01 introducendo un nuovo comma 2-bis a mente del quale il Modello deve prevedere altresì:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione del MOG, allo stato, non è ancora obbligatoria: essa costituisce un onere, atto a fondare una esimente (cioè nessuna responsabilità) nella misura in cui l'ente si sia dotato di un idoneo ed efficacemente implementato *compliance program* prima della commissione del reato, ovvero atto a fondare una riduzione della pena pecuniaria da un terzo alla metà nella misura in cui l'ente si sia dotato di un idoneo ed efficacemente implementato *compliance program* dopo la commissione del reato, ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento nel processo penale.

2.6. La gestione della responsabilità degli enti collettivi.

Se il reato presupposto è stato commesso materialmente da un soggetto in posizione apicale (soggetto che svolge, anche di fatto, attività e funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa autonoma sotto il profilo finanziario e funzionale), la responsabilità dell'ente è esclusa se l'ente stesso prova non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un proprio MOG prima della commissione del reato, ma anche 1) di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento del modello ad un OdV interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, 2) che non ci sono state omissioni o negligenze nell'operato di tale OdV e 3) che la persona fisica che ha materialmente commesso il reato ha agito eludendo fraudolentemente il MOG. In particolare, la “fraudolenta elusione” del MOG può essere provata dimostrando: a) l'esistenza, in relazione all'area o al processo aziendale nel quale si è verificato il reato presupposto, di protocolli operativi attinenti la formazione e l'esecuzione delle decisioni dell'ente; b) la corretta e completa formazione del soggetto apicale, autore materiale del reato presupposto, in relazione a detti protocolli operativi e al MOG in generale; c) la oggettiva impossibilità per il soggetto apicale, autore materiale del reato presupposto, di interpretare detti protocolli operativi in modo tale da cadere in errore. Se il reato presupposto, invece, è stato commesso materialmente da un soggetto in posizione subordinata

(soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale), la responsabilità dell'ente è esclusa se la Pubblica Accusa non riesce a provare che prima della commissione del reato l'ente non aveva adottato (e cioè pianificato e costruito) ed efficacemente attuato (e cioè sottoposto a verifiche periodiche del suo corretto funzionamento; sottoposto ad eventuali modifiche laddove siano state scoperte violazioni del suo contenuto prescrizionale o laddove siano intervenuti significativi mutamenti dell'organizzazione e dell'attività dell'ente; dotato di un idoneo sistema disciplinare) un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Dunque:

- Nel caso in cui l'autore materiale del reato presupposto sia da individuarsi in un soggetto in posizione subordinata, la preventiva ed efficace attuazione del MOG è condizione necessaria e sufficiente per escludere la punibilità dell'ente.
- Nel caso in cui l'autore materiale del reato presupposto sia da individuarsi in un soggetto in posizione apicale, la legge prevede una inversione dell'onere della prova (non è la Pubblica Accusa a dover provare la colpevolezza dell'ente, ma è l'ente a dover provare la propria innocenza). Ciò dal momento che coloro che sono soggetti apicali sono le persone fisiche attraverso le quali, in virtù del proprio rapporto di “immedesimazione organica” con l'ente stesso, si estrinseca la *voluntas societatis*, per cui è ragionevole ritenere sussistente in via presuntiva la responsabilità dell'ente.

–

3. IL CONSORZIO CO&SO.

“CO&SO Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà – Consorzio di Cooperative Sociali – Società Cooperativa Sociale” (di seguito “CO&SO”) è una aggregazione di cooperative (sociali e non) e imprese sociali, attivo e operante nel welfare toscano (in specie nei territori delle province di Firenze, Prato, Pistoia, Lucca, Siena e Grosseto). In buona sostanza – considerato che l'impresa cooperativa, per la sua natura e per le sue stesse finalità istituzionali, è inevitabilmente spinta alla collaborazione con altre imprese analoghe – “CO&SO” esiste proprio per rappresentare una solida forma di integrazione e coordinamento tra più enti che, al di là della propria specificità organizzativa e funzionale, risultano accomunati da una medesima ispirazione ai valori e ai principi generali posti alla base del movimento cooperativo e dell'associazionismo tra cooperative, e quindi da un medesimo orientamento al perseguimento di scopi mutualistici e solidaristici.

Da un punto di vista cronistorico, “CO&SO” nasce il 29 dicembre 2015 con la sottoscrizione dell'atto di fusione tra due consorzi già formati in passato come solidi modelli aggregativi di cooperative sociali, operanti in due distinte aree del territorio toscano: da un lato CO&SO Firenze (Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà Firenze) – Consorzio di Cooperative Sociali – Società Cooperativa Sociale, nato nel marzo 1998 e attivo nell'ambito educativo, assistenziale e – più in generale – della risposta ai bisogni sociali delle famiglie e delle

comunità locali insistenti nel contesto fiorentino ed empolesse; dall'altro CO&SO Pistoia – Consorzio per la Cooperazione e la Solidarietà – Consorzio di Società Cooperative Sociali – Società Cooperativa – O.N.L.U.S., nato nel 2005 per colmare l'assenza di un forte soggetto interlocutore con lo specifico bacino territoriale di quella provincia, capace – in un'ottica di raccordo – di promuovere la crescita e lo sviluppo delle ivi presenti esperienze di cooperazione sociale, attive nell'ambito della cura, del contrasto alle dipendenze, dei servizi all'infanzia e dell'accoglienza dei migranti, le quali però – per la loro frammentarietà – di fatto facevano riferimento a consorzi operanti direttamente in altre province. In particolare, la fusione tra le due predette realtà consortili è avvenuta per incorporazione di CO&SO Pistoia da parte di CO&SO Firenze e il prodotto di questo processo – appunto – si è risolto nella nascita di un macro modello di consorzio in grado di rispondere meglio alla esigenza di far fronte alle sfide poste dai bisogni sempre più emergenti e sempre più complessi di un territorio di riferimento inevitabilmente più esteso, nonché in grado di rafforzare l'operatività sinergica di tutti i suoi soci.

Ad oggi, “CO&SO” riunisce oltre 20 organizzazioni, ma è una entità in continuo movimento; in specie, l'attuale base sociale del consorzio è formata da cooperative sociali di tipo A (eroganti servizi socio-educativi ed assistenziali), cooperative sociali di tipo B (eroganti servizi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate), cooperative sociali di tipo misto A+B e cooperative non sociali (eroganti servizi di produzione e lavoro).

Con riferimento alle gare delle Cooperative di tipo B, si specifica che il Consorzio non vi parteciperà più direttamente, fatto salvo il turismo e la cultura. Ciononostante, “CO&SO” si rende comunque disponibile, a partecipare alle gare che abbiano livelli di complessità tali da richiedere l'apporto del Consorzio (a titolo esemplificativo, si pensi a progetti di carattere regionale o iniziative con basi d'asta rilevanti) e, comunque, si impegna a valutare la partecipazione ad ogni gara su esplicita richiesta delle cooperative. S'impegna altresì a garantire alle cooperative, in ipotesi di mancanza di requisiti, l'avvalimento dei requisiti tecnici di gara, su semplice richiesta delle stesse.

Si diventa soci del Consorzio sottoscrivendo una dichiarazione di accettazione del Patto Associativo (ultimo approvato in data 26 luglio 2024), nella quale – tra le altre – sono elencate le clausole che individuano le modalità di capitalizzazione del Consorzio e di contribuzione consortile annuale da parte delle consorziate.

In più, “CO&SO” richiede alle proprie consorziate di adottare e dare efficace attuazione ad idonei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa derivante da reato ai sensi del D.Lgs. 231/01. In particolare, esige che ciascuna Cooperativa socia si doti di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti, dipendenti o apicali, partner e fornitori e di tutti coloro che operano nel suo interesse, rispettando principi e presidi di controllo coerenti con quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CO&SO e opportunamente adeguati alla specifica operatività della singola Cooperativa e alla sua organizzazione, atteso che, nell'esercizio della propria autonomia, le singole Cooperative socie sono responsabili dell'adozione e

attuazione dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Inoltre, a sua volta, “CO&SO” è socio dei seguenti Consorzi di Scopo, a loro volta partecipanti al Contratto di Rete “CO&SO

– *Rete di imprese*”:

1) Fabrica – Consorzio Cooperative Sociali – Società Cooperativa Sociale (un consorzio specializzato nella individuazione di immobili – che può acquistare, locare o semplicemente prendere in concessione e sui quali può effettuare interventi di ristrutturazione e adeguamento – da mettere a disposizione delle cooperative socie affinché queste possano usufruire di idonei locali e spazi per l'erogazione dei propri servizi, o comunque per lo svolgimento delle proprie attività. Il consorzio, peraltro, affianca nel tempo le varie cooperative per quanto concerne la gestione amministrativa, tecnica e legale dei predetti immobili);

2) Coltibus – Consorzio di Cooperative Sociali – Società Cooperativa Sociale (un consorzio che riunisce cooperative sociali e non, specializzato nella progettazione e conseguente attuazione di modelli di produzione agricola e di commercializzazione di prodotti agricoli la cui finalità è il raggiungimento del benessere di tutti gli individui coinvolti nelle diverse fasi del processo produttivo e del processo commerciale. In particolare, modelli fortemente partecipati dalle comunità locali di riferimento del consorzio e delle consorziate, per la progettazione e attuazione dei quali lo stesso consorzio attiva processi di formazione, inclusione sociale e integrazione di persone deboli e fragili);

3) Mestieri Toscana – Consorzio di Cooperative Sociali – Società Cooperativa Sociale (un consorzio specializzato nella erogazione di servizi di orientamento al lavoro, selezione del personale, accompagnamento professionale, tutoraggio di persone in situazioni di marginalità sociale e difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e formazione/educazione sui temi della inclusione sociale e della responsabilità d'impresa, formazione professionale).

“CO&SO”, poi, partecipa al Gruppo Cooperativo Gino Mattarelli (CGM), nato nel 2005 e del quale è capogruppo il “Consorzio Nazionale della Cooperazione Sociale Gino Mattarelli – Società Cooperativa Sociale a.r.l.” (nato nel 1987), che è la più grande rete italiana di imprese sociali distribuite in tutto il territorio nazionale.

Infine, “CO&SO” e, allo stato, 12 suoi enti consorziati, condividono una organizzazione Multisito in relazione al Sistema di Gestione della Qualità sulla norma ISO 9001: in buona sostanza, il Consorzio – funzione centrale dell'organizzazione – pianifica, certifica e controlla determinate attività e/o determinati servizi, che poi vengono erogati/svolte negli altri enti membri dell'organizzazione (siti locali); in questo modo, la rete Multisito – che nel caso di specie è legittimata dal collegamento contrattuale (il Patto Associativo del Consorzio e, in particolare, il “*Contratto di adesione al Multisito CO&SO per la gestione del Sistema di Gestione Qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001*”) che tutti i siti locali hanno sottoscritto con il sito centrale – da un lato consente l'utilizzo di comuni o similari procedure di erogazione dei predetti servizi e/o comuni o

similari metodi di svolgimento delle predette attività (i Sistemi di Gestione della Qualità dei singoli siti locali fanno riferimento e hanno procedure comuni al Consorzio) e, dall'altro, conferisce al sito centrale il potere di attivare azioni di controllo, di prevenzione e di correzione nei siti locali ove vengono erogati i servizi e/o svolte le attività dal medesimo in precedenza pianificati.

3.1. Politiche e assetto organizzativo-funzionale del Consorzio.

Il senso della cooperazione sociale è dare evidenza della propria capacità di trasformare i territori e le comunità ove esiste ed opera e, conseguentemente, di dare conto dell'impatto generato attraverso le proprie attività. Generare impatto sociale presuppone consapevolezza di appartenere ad un sistema che si compone di una pluralità di istituzioni – e quindi di relazioni tra tutti i soggetti che ne fanno parte – e, per la cooperazione sociale, obbliga ad impegnarsi a migliorare lo *status quo* della società di riferimento, favorendo in tutti i livelli della stessa la nascita e lo sviluppo della cultura del welfare, attraverso la diffusione e la concretizzazione dei principi di mutualità, solidarietà, democraticità, promozione umana e integrazione sociale. Nell'ottica di questa missione, “CO&SO” persegue nel proprio operato finalità politiche quali:

- a) l'analisi dei bisogni sociali emergenti dai territori ove svolge la propria azione, incentivando una riflessione sugli stessi e una progettazione di risposte innovative agli stessi che siano le più partecipate possibili dalle comunità locali;
- b) la promozione del benessere e dei processi di cittadinanza attiva;
- c) il sostegno allo sviluppo delle PMIS (Piccole e Medie Imprese Sociali);
- d) la crescita della coesione sociale attraverso la collaborazione fra cooperative sociali, ma anche attraverso l'aiuto alla nascita di nuove cooperative sociali nei territori dove le comunità locali non hanno avuto modo di (o hanno difficoltà ad) organizzarsi in forma associata per rispondere efficacemente alle proprie esigenze;
- e) il consolidamento imprenditoriale delle proprie consorziate e del Gruppo Cooperativo Paritetico;
- f) la massima qualità possibile dei servizi e dei prodotti offerti all'utenza dalla aggregazione cooperativa, per il tramite di continue spinte al miglioramento, alla innovazione e alla specializzazione delle prestazioni poste alla base dei processi erogativi e produttivi.

In particolare, “CO&SO” opera come struttura di secondo livello, offrendo agli enti aderenti al Consorzio e al Gruppo Cooperativo Paritetico i seguenti servizi, ciascuno rispondente ad uno o più Referenti (eventualmente anche esterni):

- a) General Contractor (è l'attività cardine dell'aggregazione – che si risolve nella assunzione, in occasione di gare ed appalti pubblici, della titolarità dei contratti aventi ad oggetto l'esecuzione delle commesse, in nome e per conto di una o più cooperative – al cui svolgimento il Consorzio è deputato dagli enti consorziati e aderenti al Gruppo, come da Patto Associativo del 26 luglio 2024. In specie, l'attività consiste nella gestione tecnico-amministrativa della partecipazione alle gare d'appalto, supportando le cooperative nella

presentazione delle offerte e nella successiva gestione, per il tramite della stipulazione – con le stesse cooperative – di appositi contratti di servizio, di tutti gli adempimenti legati alle commesse aggiudicate. Per l'attività di General Contractor, il Consorzio riceve un compenso stabilito in misura di una percentuale del corrispettivo previsto per l'esecuzione della commessa. Sulla gestione – da parte delle consorziate – di tutti i servizi o tutti i progetti in General Contractor, il Consorzio effettua periodiche attività di audit e controllo, a prescindere dal fatto che la consorziata sia o non sia certificata, ovvero che abbia o non abbia certificato il servizio o il progetto affidatole in esecuzione);

c) Certificazioni (consulenza e accompagnamento dei soci al conseguimento e al mantenimento di Sistemi di gestione certificati, nonché all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.lgs. n. 231/2001);

d) Progettazione e Assistenza alle Direzioni di Area (monitoraggio, informazione, interpretazione e valutazione dei bandi di gara e di finanziamento pubblico che possono interessare le varie Aree di intervento del Consorzio, nonché stesura dei relativi progetti e delle relative offerte tecniche);

e) Consulenza d'impresa nella gestione ordinaria, in fase di start-up, di trasformazione, spin-off, fusioni o accorpamenti, nonché su normativa di settore (in particolare: legale, a supporto della gestione dei contratti con enti pubblici e privati; amministrativa e fiscale, per la risoluzione delle problematiche connesse ai contratti, alla fatturazione e ai rapporti con gli istituti di credito; immobiliare, a supporto dei servizi di accoglienza e di cura per la cui erogazione è necessario individuare e prendere in carico immobili, eventualmente operando sugli stessi interventi di restauro e manutenzione);

f) Formazione (rilevazione dei bisogni formativi interni al Consorzio e al Gruppo Cooperativo Paritetico, nonché emergenti dal territorio; progettazione, attraverso il proprio Consorzio di scopo dedicato, di interventi formativi i cui destinatari sono i lavoratori delle imprese consorziate);

g) Innovazione e Sviluppo (progettazione di prodotti e servizi, fondati sulla sostenibilità e che si affiancano a quelli tradizionali, in linea con le continue trasformazioni dei territori e dei mercati di riferimento, nonché dei bisogni sociali; partecipazione a programmi europei volti all'innovazione dei servizi e all'acquisizione di buone prassi).

Ciascuno dei predetti servizi, così come le funzioni di Amministrazione e Finanza, Comunicazione e Segreteria, nonché di Gestione delle Risorse Umane possono definirsi “trasversale” alle Aree di intervento del Consorzio. Attualmente, 6 sono le Aree di intervento di “CO&SO”, ciascuna con un proprio Direttore/Referente di Area e tutte coadiuvate dal servizio di Progettazione:

- 1) Area Cultura e Turismo (collaborazione con i diversi attori culturali del territorio nella gestione di servizi bibliotecari, servizi museali, servizi di catalogazione e documentazione, uffici di informazione turistica e organizzazione di eventi, nell'ottica della promozione dei principi di cittadinanza attiva e coesione sociale nel contrasto ai fenomeni di disagio e marginalità);

- 2) Area Educazione (gestione di nidi di infanzia, centri 0-6 anni, spazi gioco, centri giovani e informagiovani, centri diurni, centri estivi e appartamenti per l'autonomia dei minori; progettazione e gestione di servizi integrativi per l'infanzia, servizi di educativa domiciliare, servizi pre e post scuola, ludoteche, laboratori interculturali. Le cooperative del Consorzio che si occupano della gestione dei servizi per l'infanzia sono certificate e affiliate al Consorzio Pan, un ente di rilievo nazionale nato per sostenere lo sviluppo di servizi di qualità per l'infanzia, attraverso l'assistenza alla progettazione, all'avviamento, alla gestione d'impresa, nonché l'offerta di prodotti finanziari per le imprese e prodotti finanziari per le famiglie utenti dei servizi di tale ente);
- 3) Area Politiche Attive del Lavoro (gestione di laboratori artigiani, attività di lavorazione conto terzi, servizi di manutenzione del verde, di accompagnamento e sorveglianza alunni, di ristorazione e mense, di informatizzazione di documenti e dati; gestione di centri stampa, di servizi di portierato e sorveglianza in generale, di outsourcing; gestione di rifiuti, servizi di igiene urbana, di disinfestazione, di lavanderia industriale; gestione di servizi cimiteriali; gestione di servizi di facchinaggio, trasloco e trasporto; servizi di pulizie civili e industriali; agricoltura sociale. Il tutto nell'ottica di creare o reperire opportunità di lavoro per persone svantaggiate o comunque a rischio di marginalità, che vengono prese in carico sin dal colloquio iniziale, fino all'inserimento lavorativo vero e proprio, sempre assistiti da tutors e coordinatori anche nelle fasi di formazione e tirocinio);
- 4) Area Inclusione sociale (progettazione e gestione di servizi di accoglienza, prima accoglienza per richiedenti protezione internazionale e minori stranieri non accompagnati e comunque di promozione dell'integrazione e della inclusione sociale per cittadini italiani e stranieri in situazioni di vulnerabilità, nonché progettazione e gestione di percorsi di uscita da dipendenze e recupero post-dipendenze);
- 5) Area Socio Sanitaria (gestione di RSA, di centri diurni, di case-famiglia per disabili, anziani autosufficienti e non, persone in generale affette da patologie mentali e di comunità psichiatriche; gestione di servizi di assistenza domiciliare e di animazione territoriale; gestione di poliambulatori medici; progettazione e gestione di prestazioni terapeutico-riabilitative, anche in ambito di sperimentazione e ricerca, di qualità ed economicamente accessibili).
- 6) Area Progettazione Europea e Consulenza (presentazione di progetti in risposta a Bandi emanati dalla Commissione Europea sull'innovazione sociale e sviluppo di buone prassi e sostegno per le realtà territoriali nella progettazione dello stesso tipo).

Consapevole del proprio ruolo di coordinamento degli enti consorziati e appartenenti al Gruppo Cooperativo Paritetico che guida, nonché e conseguentemente di promozione di una operatività sinergica con gli stessi e tra gli stessi, "CO&SO" stipula e favorisce la stipulazione di *Contratti di Rete* con i propri soci e i Consorzi di Scopo per Aree di intervento omogenee, in modo tale da garantire in esse un costante sviluppo, una costante innovazione e un costante investimento attraverso una razionalizzazione e una sintesi dell'organizzazione

cooperativa al proprio interno nella pianificazione e nella erogazione dei relativi servizi, prestazioni, attività e progetti: in buona sostanza, i Contratti di Rete per Aree di intervento omogenee stimolano i retisti – in relazione ad esse – alla condivisione di comuni scelte strategiche, all'utilizzo in comune – per quanto utile e conveniente – di risorse umane, tecniche e professionali (anche tramite l'attivazione degli istituti del distacco di personale e della codatorialità), alla condivisione – per quanto utile e conveniente – della ideazione e dell'avviamento di corsi formativi, alla condivisione – per quanto utile e conveniente – dei propri “know-how” e dei propri patrimoni esperienziali e, in definitiva, aumentano – in relazione ad esse – la competitività tra i retisti nel miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei propri metodi, delle proprie soluzioni, dei propri modelli e dei propri sistemi integrati di gestione nella risposta ai bisogni sociali emergenti dai territori e dalle comunità di riferimento.

3.2. Governance societaria del Consorzio.

Formano la *governance* societaria di “CO&SO” i seguenti organi:

- Assemblea dei Soci: nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione ed esercita i poteri, in via ordinaria e straordinaria, come da legge e da statuto.
- Consiglio di Amministrazione: è l'organo di indirizzo politico e strategico del Consorzio, investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria dell'ente, ad esclusione degli atti riservati dalla legge e dallo statuto all'Assemblea dei Soci. Elegge il Presidente e il Vicepresidente. Il Presidente e il Vicepresidente rappresentano il Consorzio verso i terzi e in giudizio ed entrambi gestiscono le relazioni con le organizzazioni pubbliche e private sul territorio di riferimento del Consorzio, le strategie di sistema e la comunicazione interna ed esterna al Consorzio. In ogni caso, in ipotesi di assenza o impedimento del Presidente, i poteri di questi sono esercitati dal Vicepresidente. Ai membri del Consiglio potranno essere attribuite specifiche deleghe attraverso apposite delibere dello stesso Consiglio di Amministrazione riguardo le attività e i servizi che CO&SO eroga.
- Collegio Sindacale: formato dal Presidente e n. 2 sindaci (dunque n. 3 sindaci effettivi) e n. 2 sindaci supplenti. Vigila sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo del Consorzio, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione del Consorzio ed eventualmente, su esplicito incarico dell'Assemblea dei Soci, esercita il controllo contabile.

3.3. Deleghe e procure.

La complessa articolazione della struttura organizzativo-funzionale di “CO&SO” (così come emergente da quanto descritto nel paragrafo 3.2. del presente MOG), nonché il disegno di specifici poteri di indirizzo e direzione strategici conferiti dal Consiglio di Amministrazione dello stesso ente ad alcuni propri membri (così come emergente da quanto descritto nel paragrafo 3.2. del presente MOG) impongono al Consorzio di concretizzare – attraverso un sistema di deleghe e procure adeguatamente formalizzato e rigoroso – il principio della separazione dei compiti, dei ruoli e delle responsabilità tanto a livello operativo quanto a livello di controllo, definendo in essi e tra essi le linee di riporto gerarchico, e ciò al fine di garantire condizioni di

correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali e nell'esercizio di tutte le funzioni aziendali. In particolare, oltre che con il principio della segregazione dei ruoli e delle responsabilità (quale principio procedurale cardine insito in tutti i protocolli di prevenzione contenuti nel presente MOG), l'attribuzione delle deleghe deve essere coerente anche con i regolamenti e le disposizioni aziendali applicati all'interno del Consorzio, nonché – e comunque – prevedere limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti.

Per “delega” si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto, diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

I criteri di individuazione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008). Fermo restando un “residuo” di funzioni/compiti/adempimenti/responsabilità non delegabile (art. 17 D.lgs. n. 81/2008), uno o più soggetti all'interno del Consorzio – all'uopo individuati – possono essere delegati, purché (art. 16 D.lgs. n. 81/2008):

- ◆ la delega risulti da atto scritto, recante data certa;
- ◆ il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni/compiti/adempimenti/responsabilità oggetto di delega;
- ◆ la delega attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni/compiti/adempimenti/responsabilità oggetto di delega;
- ◆ la delega attribuisca al delegato la necessaria autonomia di spesa per lo svolgimento delle funzioni/compiti/adempimenti/responsabilità oggetto di delega;
- ◆ la delega sia accettata per iscritto dal delegato;
- ◆ alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega non esclude l'obbligo di vigilanza – e la conseguente responsabilità – del delegante in ordine al corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni/compiti/adempimenti/responsabilità trasferiti. Per “procura”, invece, si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con il quale un soggetto (detto “rappresentato”) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto “rappresentante”); gli effetti di tali atti giuridici saranno direttamente imputati al “rappresentato” stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- ◆ le procure generali, preordinate alla cura di tutti gli affari (o di una determinata categoria di

affari) dell'ente rappresentato, vengono conferite soltanto ai soggetti titolari di quelle funzioni che necessitano, per lo svolgimento dei propri incarichi, di poteri di rappresentanza dell'ente;

- ◆ le procure speciali, che concernono il compimento di specifici atti, descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti dei poteri di firma e di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del “rappresentante”, degli atti per cui è stata conferita la procura; con la morte del “rappresentante” o del “rappresentato”; con la revoca da parte del “rappresentato”; con la rinuncia da parte del “rappresentante”; con il fallimento del “rappresentato”.

4. RAGIONI E OBIETTIVI DELL'ADOZIONE DEL MOG DA PARTE DEL CONSORZIO.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) – conforme ai requisiti previsti nel dettato del D.lgs. n. 231/2001 – da parte di “CO&SO” è un atto di responsabilità sociale motivato dalla:

- 1) opportunità per l'ente di investire in legalità per presentarsi sul mercato in modo sempre più competitivo;
- 2) necessità per l'ente di prevedere e contenere il rischio di subire evidenti, quanto significativi pregiudizi – soprattutto in termini economici, ma non solo – derivanti dalla irrogazione, nei suoi confronti, di sanzioni pecuniarie e interdittive per illeciti penali la cui realizzazione fosse accertata come conseguenza di una cattiva amministrazione della dinamica dei processi decisionali ed operativi nei quali prende corpo il suo oggetto sociale. Un rischio che nessuna compagnia assicurativa, naturalmente, copre.

Dunque un atto di responsabilità sociale dal quale non possono che scaturire benefici per tutti i soggetti – interni ed esterni al Consorzio – i cui interessi sono legati al buon andamento dell'impresa.

Gli obiettivi, poi, che “CO&SO” si propone di raggiungere con l'adozione del MOG sono i seguenti:

- 1) migliorare, rafforzandola e completandola, la concretizzazione dei principi già radicati nella propria cultura di *governance*;
- 2) assicurare sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività sociale e nel perseguimento dei propri scopi sociali ed istituzionali, a tutela della propria posizione e della propria immagine in seno alla società e al movimento cooperativo;
- 3) sensibilizzare tutti i destinatari del MOG sulla importanza di tenere comportamenti corretti e lineari rispetto ad un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo predisposto per tutti i livelli aziendali del Consorzio, determinando in loro la consapevolezza – in ipotesi di violazione delle prescrizioni del MOG – non solo di poter incorrere personalmente in sanzioni sia penali ed amministrative, sia disciplinari e/o contrattuali, ma anche di far incorrere direttamente il Consorzio in sanzioni penali ed amministrative;
- 4) ribadire che il Consorzio non tollera comportamenti illeciti, o comunque contrari ai principi etici cui intende attenersi, anche se da tali comportamenti lo stesso fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggi o benefici e indipendentemente dal fatto che la illiceità della condotta, o comunque la contrarietà della condotta all'etica aziendale abbia o meno determinato la commissione di reati di cui potrebbe essere chiamato a rispondere direttamente l'ente;

5) censurare efficacemente i comportamenti posti in essere in violazione del MOG, attraverso la fattiva irrogazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

4.1. Destinatari del MOG del Consorzio.

Sono destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da “CO&SO” e – come tali e nell'ambito delle proprie specifiche competenze e mansioni – tenuti alla sua conoscenza ed osservanza i seguenti soggetti:

- ◆ il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento dell'ente, e comunque tutti coloro che svolgono – anche di fatto – funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo del Consorzio;
- ◆ il Collegio Sindacale, nell'espletamento delle proprie funzioni;
- ◆ i dirigenti, i dipendenti e tutti i collaboratori ad essi assimilabili, nel dare concretezza alle attività di direzione del Consorzio e nella gestione di tutte le attività interne ed esterne all'ente;
- ◆ tutti coloro, persone fisiche o giuridiche, che operano nell'interesse o a vantaggio del Consorzio – pur non facendone parte – sulla base di contratti di agenzia, d'opera, di collaborazione o di partnership commerciale (ad esempio, fornitori, clienti, istituzioni finanziarie, consulenti, agenti, partners con i quali l'ente concluda un'Associazione Temporanea d'Impresa o un Raggruppamento Temporaneo d'Impresa, ecc...) e comunque tutti i soggetti verso i quali eroghi o da parte dei quali riceva una qualunque prestazione contrattualmente regolata, a prescindere che la stessa sia o non sia ricompresa nell'ambito di Aree/Processi/Attività sensibili. Le prescrizioni contenute nel MOG si applicano ai predetti soggetti nei limiti del rapporto lavorativo in essere con il Consorzio e per effetto di apposite clausole contrattuali.

4.2. Criteri di aggiornamento e modifica del MOG del Consorzio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. n. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza (OdV) di “CO&SO”, strutturalmente e funzionalmente descritto nel capitolo che segue, è affidato il compito di curare l'aggiornamento del MOG adottato dall'ente. A tale fine, l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali del Consorzio preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e delle variazioni delle attività dell'ente, nonché – e in particolare – dei flussi informativi assicurati, a tali scopi, con continuità in favore dello stesso Organismo di Vigilanza, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza e/o l'opportunità di procedere all'aggiornamento del MOG, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo le quali procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio valuta l'esigenza e/o l'opportunità di aggiornamento del MOG

segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento del MOG in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie e/o opportune nel corso del tempo in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti collettivi e significative innovazioni nella interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove Aree/Processi/Attività sensibili, o variazione di Aree/Processi/Attività sensibili precedentemente identificati, anche eventualmente connessi all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno del Consorzio e/o modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione o modifica di linee-guida da parte di associazioni di categoria di riferimento;
- commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti collettivi da parte dei destinatari del MOG o, più in generale, di significative violazioni del MOG;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del MOG a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

La delibera di approvazione dell'aggiornamento e comunque delle modifiche del MOG, varata dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio, viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale – a sua volta – vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti e delle modifiche decise.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, ad informare – mediante apposita relazione – il Consiglio di Amministrazione del Consorzio circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento o comunque la modifica del MOG.

Il MOG, in ogni caso, è sottoposto a procedimento di revisione integrale periodica con cadenza triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

4.3. Diffusione/informazione e formazione sul MOG del Consorzio.

Al fine di dare efficace attuazione al proprio MOG, “CO&SO” si impegna ad assicurare una adeguata divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, intenzione del Consorzio è estendere la comunicazione del MOG, in tutte le sue diverse componenti, non solo nei confronti dell'intero personale dell'ente, ma anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi del Consorzio in forza delle diverse tipologie di rapporti contrattuali.

L'attività di diffusione, informazione e pubblicità del MOG è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui infatti sono assegnati – tra gli altri – i compiti di promuovere e definire le iniziative per la divulgazione, conoscenza e comprensione del MOG, nonché – e più in generale – di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività del Consorzio e sulle norme comportamentali adottate dal Consorzio.

La diffusione del MOG è obbligatoria e improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità e, pertanto, deve essere rilevata attestazione di conoscenza tramite verifica dello stato di presa visione del medesimo.

1) Tutto il personale del Consorzio viene edotto del contenuto del D.lgs. n. 231/2001 e del MOG (e delle relative modifiche e/o integrazioni) tramite apposite circolari interne, nonché mediante la pubblicazione degli stessi documenti sul sito web del Consorzio. In ogni caso, deve essere garantita a tutto il personale dell'ente la possibilità di accedere e consultare il D.lgs. n. 231/2001 e il MOG (e le relative modifiche e/o integrazioni) appositamente protocollati e depositati in cartaceo presso l'ufficio del Responsabile dei Sistemi di Gestione. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza: tale set informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il testo del MOG e del D.lgs. n. 231/2001 aggiornati. Anche i neoassunti sono tenuti a rilasciare al Consorzio una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo e l'integrale conoscenza dei documenti allegati, nonché l'impegno ad osservare le prescrizioni previste nel MOG. In particolare, tutto il personale dell'ente è tenuto ad acquisire consapevolezza del MOG del Consorzio in tutte le sue diverse componenti, a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività, a contribuire attivamente – in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità – all'efficace attuazione del MOG, segnalando eventuali carenze e violazioni dello stesso.

2) Tutti i soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi del Consorzio in forza delle diverse tipologie di rapporti contrattuali sono edotti del contenuto aggiornato del MOG secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, ovvero attraverso consegna cartacea del MOG (fatta eccezione per gli eventuali, relativi allegati ad uso esclusivo del personale del Consorzio). In ogni caso, in ogni contratto stipulato tra l'ente e uno o più soggetti esterni (che in forza di tale contratto prestano la propria attività lavorativa nell'interesse o a vantaggio dell'ente) è inserita una specifica “clausola 231” che impegna la controparte esterna a conoscere e rispettare il MOG adottato dal Consorzio.

° ° °

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del proprio MOG (in tutte le sue diverse componenti), nonché di sensibilizzare tutto il personale sul rispetto della normativa approntata dal D.lgs. n. 231/2001, “CO&SO” si impegna, altresì, a prevedere e attuare specifiche attività formative definite all'interno di un apposito ed organico piano formativo aziendale, periodicamente aggiornato, anch'esso improntato a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità ed erogato – al fine di agevolare una migliore comprensione del MOG – con l'eventuale assistenza di consulenti esterni esperti in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi e con modalità diversificate secondo la qualifica dei destinatari, il livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e il grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività e nei processi individuati come

sensibili, con particolare attenzione dedicata ai nuovi assunti.

Anche la formazione sul MOG è obbligatoria ed è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

1) lezioni (mediante sessioni frontali) su una parte generale-istituzionale, comune per tutti i destinatari del MOG, avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D.lgs. n. 231/2001 e reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti collettivi), nonché principi ispiratori, obiettivi e funzionamento del MOG;

2) lezioni (mediante sessioni frontali) su una parte speciale avente ad oggetto i processi e le attività individuati come sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, con i relativi protocolli di prevenzione, negli specifici ambiti operativi dei destinatari del MOG.

3) verifiche, mediante sessioni frontali nelle quali vengono somministrati appositi tests, del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

Gli interventi formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alla evoluzione della normativa di riferimento e alle modifiche e/o integrazioni del MOG.

L'Organismo di Vigilanza accerta la completa attuazione del piano formativo aziendale e, all'uopo, raccoglie e conserva in appositi archivi le evidenze/attestazioni relative alla effettiva partecipazione ai predetti interventi formativi, nonché i risultati delle verifiche di apprendimento della formazione, riservandosi comunque di effettuare controlli periodici sul livello di conoscenza del D.lgs. n. 231/2001 e del MOG da parte dei destinatari del piano formativo.

4.4. Codice Etico e Sistema Disciplinare e Sanzionatorio del Consorzio (rinvio).

“CO&SO” provvede a predisporre apposite regole di condotta, raccolte all'interno di un Codice Etico e presidiate da un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio in ipotesi di loro violazione e di violazione delle prescrizioni del proprio MOG.

Il Codice Etico, completato dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, costituisce parte integrante ed essenziale del MOG del Consorzio e della normativa aziendale, pur essendo descritto in un documento a sé stante rispetto al medesimo Modello. Dunque, in relazione al contenuto del Codice Etico e del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, si rinvia al predetto documento.

In questa sede, tuttavia, sono necessarie alcune precisazioni.

Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'ente a carattere programmatico-precettivo, contenente diritti, doveri e responsabilità degli organi sociali, dei dipendenti e – in generale – di tutti coloro che interagiscono in qualsiasi modo con il Consorzio (collaboratori, agenti, consulenti, partners, fornitori, azionisti, ecc...). Tale Codice permette di introdurre un sistema di valori etici utili alla tutela dell'ente e alla creazione di un consenso sulle strategie del medesimo, e in ogni caso orienta i comportamenti aziendali, cercando di

prevenire *in nuce* le occasioni di commissione di reati durante lo svolgimento, da parte di ciascun destinatario del MOG, della propria attività. Il Codice Etico, in altre parole, è da considerarsi uno strumento dell'ente indispensabile per l'affidabilità di quest'ultimo verso l'intero contesto civile ed economico nel quale opera. "CO&SO" si impegna a divulgare il proprio Codice Etico, mediante circolari interne e tramite il proprio sito web, e comunque verso tutti coloro con i quali intrattiene regolari rapporti. Le regole in esso definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari del MOG e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione della evoluzione delle norme di legge, oltre che delle mutate esigenze del Consorzio.

◦ ◦ ◦

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) D.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione di efficace attuazione del MOG, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel medesimo Modello e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico.

"CO&SO", pertanto, introduce un Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, consapevole che lo stesso costituisca un presupposto essenziale della valenza scriminante del MOG rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti collettivi. L'obiettivo di tale sistema è prevedere un complesso di sanzioni da applicarsi in modo oggettivo ogni volta in cui si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del MOG e del Codice Etico, nonché dei principi ivi enunciati, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dalla Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità degli enti collettivi ex D.lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni disposte integrano il dettato del Codice Civile (artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V, Titolo II, Capo I) e sono previste anche per chi viola le misure di tutela del comunicante/segnalante le violazioni del MOG e del Codice Etico, nonché per chi effettua con dolo o colpa grave comunicazioni/segnalazioni che si rivelano palesemente infondate. L'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o penalizzanti nei confronti dei soggetti che effettuano le comunicazioni/segnalazioni può essere, altresì, denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal comunicante/segnalante, anche dall'organizzazione sindacale di riferimento. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del comunicante/segnalante è nullo e sono nulli, altresì, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del comunicante/segnalante. È onere del legale rappresentante del Consorzio – in caso di controversie legate alla irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del comunicante/segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della comunicazione/segnalazione – dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla comunicazione/segnalazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La tipologia e l'entità della sanzione variano conformemente alla gravità della manchevolezza ed in base ai seguenti criteri:

- condotta del soggetto (dolo o colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita dal soggetto all'interno del Consorzio (o comunque rispetto allo stesso) e mansioni svolte;
- danno rilevante al Consorzio, effettivo o potenziale, anche in relazione alla applicazione delle sanzioni di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti.

Le contestazioni mosse e le sanzioni irrogate devono essere formalizzate per iscritto.

Al soggetto incolpato deve essere concesso un termine non inferiore a 5 giorni per repliche o difese scritte.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché le sanzioni siano applicate regolarmente ed efficacemente.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) DI CO&SO.

5.1. Struttura dell'Organismo di Vigilanza del Consorzio: composizione, requisiti di nomina, durata in carica e cause di decadenza dall'incarico dei componenti.

L'art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. n. 231/2001, in relazione alla portata esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevede che “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento [sia] stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” e richiede, nella successiva lett. d) che “non vi [sia] stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lett. b)”.

Inoltre, ai fini di una efficace implementazione del MOG, l'art. 7, comma 4, lett. a) D.lgs. n. 231/2001 pone come ulteriore presupposto per l'esenzione – e dunque quali attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza – “una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”.

Da questi riferimenti normativi risulta evidente come l'OdV costituisca un pilastro fondamentale della normativa dettata dal D.lgs. n. 231/2001.

In considerazione del nuovo Patto associativo del 26.07.2024 e, per l'effetto di esso, della riduzione della complessità dell'articolazione del proprio assetto organizzativo-funzionale, nonché di una più agile attività dell'OdV, sia nel momento della sua convocazione che delle sue decisioni, “CO&SO” ritiene opportuno individuare il proprio OdV in una struttura monocratica, composta da un unico soggetto esterno all'ente, da individuare in un professionista con comprovata esperienza in ambito legale/penale oppure un professionista con comprovata esperienza in ambito societario/revisione legale.

In ogni caso, tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici che le stesse implicano, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può avvalersi dell'ausilio sia di altre funzioni interne al Consorzio, sia di altri soggetti al medesimo esterni, il cui apporto di professionalità si renda – di volta in volta – necessario.

La nomina del componente unico dell'OdV è sempre effettuata con delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio; l'OdV è nominato per la prima volta contestualmente alla delibera di approvazione e adozione del presente MOG, nella quale viene anche stanziata – in conformità alle procedure di budget adottate dall'ente – in favore dell'Organismo una dotazione finanziaria annuale che potrà essere incrementata tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previa specifica e motivata richiesta dell'OdV.

La nomina del componente unico dell'OdV contiene l'indicazione della durata dell'incarico conferito e del compenso annuo, al netto degli accessori di legge, che sarà percepito. La valutazione del compenso proposto e l'eventuale sua accettazione da parte dei componenti dell'OdV non può prescindere dalla considerazione dei livelli di rischio e delle responsabilità assunte dall'Organismo nell'assolvimento dell'incarico. A tal fine, rilevano i seguenti elementi:

- valutazione iniziale del rischio per l'adozione del modello in quanto, più è elevato il pericolo di comportamenti illeciti, maggiori sono le potenziali responsabilità alle quali il componente unico dell'OdV è esposto;
- complessità del modello adottato, rilevabile dall'analisi di parametri quali la struttura organizzativa del Consorzio, il numero di processi sensibili individuati, le aree e le funzioni coinvolte, le fattispecie di reato al cui rischio di commissione il Consorzio è esposto;
- livello dimensionale (ad esempio, fatturato, numero di dipendenti, capitale sociale, ecc.) e organizzativo (ad esempio, esistenza di più sedi del Consorzio o di più strutture gestite dal Consorzio) dell'ente che conferisce l'incarico.

Al compenso ordinario potranno essere applicate delle maggiorazioni alla luce del più elevato grado di “rischio 231” e, in ogni caso, la somma inizialmente stabilita dovrà essere oggetto di congruo adeguamento qualora nel corso dell'incarico aumenti il grado di complessità delle attività di vigilanza da svolgere, ad esempio in seguito a:

- un ampliamento del catalogo dei reati presupposto;
- cambiamenti nell'assetto organizzativo del Consorzio;
- estensione delle attività svolte, con conseguente variazione dei profili di rischio.

Il soggetto individuato come componente unico dell'OdV non accetta l'incarico ove ritenga l'onorario non adeguato alle attività necessarie e alle modalità organizzative connesse alla funzione di vigilanza richiesta.

La nomina del componente unico dell'OdV deve essere, da questi, formalmente accettata con apposita dichiarazione che attesti:

- il possesso dei requisiti richiesti;
 - l'assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con il Consorzio, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
 - l'assenza di titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sul Consorzio;
 - l'assenza dell'esercizio di funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - l'assenza di un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'OdV;
 - l'assenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti collettivi, ovvero per reati ad essi assimilabili;
 - l'assenza di provvedimenti di irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie per gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001;
 - l'assenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero di sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- L'assenza dei requisiti richiesti, ovvero la presenza delle sopra elencate condizioni negative impediscono la nomina a componente dell'OdV, ovvero – in ipotesi di loro sopravvenienza – determinano la decadenza automatica dall'incarico conferito. Determinano, altresì, la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV:
- dimissioni volontarie;
 - interdizione o inabilitazione, ovvero grave infermità che renda inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o infermità che determini un pregiudizio/impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'OdV;
 - grave inadempimento dei propri compiti, tra cui – anche – l'omessa tutela della identità dei comunicanti/segналanti le violazioni del MOG e del Codice Etico;
 - l'assenza ingiustificata a tre riunioni consecutive dell'OdV;
 - l'applicazione di sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero verbale;
 - altra giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto con il componente dell'OdV, senza pregiudizio per l'efficacia del MOG.

Nei casi di dimissioni, interdizione/inabilitazione/infermità, grave inadempimento dei propri compiti, applicazione di sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero verbale e altra giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio provvede di conseguenza ed

alla sostituzione solo dopo aver sentito il componente decadendo dell'OdV.

I motivi che impediscono la nomina o determinano la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV devono essere considerati e valgono anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo.

La nomina del componente unico dell'OdV deve essere resa nota agli altri componenti l'Organismo.

È comunque rimessa al Consiglio di Amministrazione del Consorzio la responsabilità di valutare periodicamente l'adequatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio non può revocare il componente unico dell'OdV, se non per giustificato motivo; qualora – per qualsiasi causa – venga a mancare il componente unico dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare senza ritardo il nuovo componente.

L'OdV provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in un apposito Regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi. Ad esso è altresì affidato il compito – tra gli altri – di espletare le formalità relative alla convocazione dell'Organismo, alla fissazione degli argomenti da trattare, all'organizzazione e allo svolgimento delle riunioni che devono essere sempre verbalizzate.

Alla naturale scadenza del proprio incarico, i componenti dell'OdV possono essere rinominati. Diversamente, l'OdV scaduto continua a svolgere ad interim le proprie funzioni fino alla nomina di nuovi componenti dell'Organismo medesimo.

5.2. (Segue): requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV di “CO&SO”, ai fini dell'efficace svolgimento delle funzioni demandategli dal D.lgs. n. 231/2001, è dotato dei seguenti requisiti:

1) **Autonomia ed Indipendenza:** i connotati di autonomia e indipendenza richiedono l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff dell'ente, collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile. L'OdV non può essere partecipe di decisioni e attività operative del Consorzio con effetti economico-finanziari, che infatti ne pregiudicherebbero la obiettività di giudizio al momento delle verifiche. I membri dell'OdV rispondono ai requisiti di indipendenza previsti per il collegio sindacale, di cui all'art. 2399 c.c. (sono esclusi dall'ufficio i soggetti indicati in tale norma). L'indipendenza è, altresì, garantita dalla durata dell'incarico, in modo tale da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione. Il Regolamento interno, che sarà adottato dall'OdV, consentirà comunque di gestire eventuali conflitti di interesse dei singoli componenti, nella prospettiva di non nuocere alle finalità del MOG.

2) **Professionalità nell'espletamento dei propri compiti istituzionali:** il componente unico dell'OdV è dotato di conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del MOG da parte di tutti i suoi

destinatari. In particolare, si tratta di tecniche di analisi e valutazione dei rischi, della dinamica dei processi e delle attività sensibili, nonché – e soprattutto – della struttura e delle modalità di realizzazione dei reati presupposto.

3) Continuità di azione: al fine di garantire una efficace attuazione del MOG, è necessaria la presenza in seno al Consorzio di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del MOG. L'attività dell'OdV è calendarizzata all'inizio di ogni anno.

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio vigila sul costante mantenimento dei requisiti sopra descritti.

5.3. (Segue): funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura del Consorzio, fermo restando – però – il compito del Consiglio di Amministrazione di vigilare sulla adeguatezza del suo operato, poiché è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del corretto funzionamento del MOG.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i più ampi poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un effettivo ed efficiente monitoraggio in ordine:

- alla efficacia e alla adeguatezza del MOG – e alla persistenza nel tempo di tali requisiti – in relazione alla struttura del Consorzio e alla capacità dello stesso Modello di prevenire la commissione di reati;
- alla osservanza delle prescrizioni contenute nel MOG e nel Codice Etico da parte di tutti i destinatari di tali documenti;
- alla opportunità di curare, promuovere e sviluppare il costante aggiornamento del MOG.

In particolare, con riferimento alla verifica della efficacia e adeguatezza del MOG, l'OdV deve:

- interpretare la normativa rilevante;
- valutare l'adeguatezza delle procedure in essere finalizzate a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- coordinare l'attività di determinazione di nuove procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- in coordinamento con il Responsabile dei Sistemi di gestione e delle Risorse Umane, promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti del MOG e del D.lgs. n. 231/2001, nonché degli impatti di tale normativa sulla attività del Consorzio e sulle norme comportamentali da medesimo adottate. Elaborare, all'uopo, interventi di comunicazione e formazione del personale del Consorzio, diretti a fornire chiarimenti in merito al significato e alla applicazione delle prescrizioni contenute nel MOG;
- valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni – da parte di autorità competenti – finalizzati a verificare la rispondenza del MOG alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati

dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Con riferimento alla verifica della osservanza delle prescrizioni contenute nel MOG e nel Codice Etico, l'OdV deve:

- effettuare periodicamente controlli mirati sui processi sensibili del Consorzio, anche esaminando determinate operazioni o specifici atti ad essi riconducibili;
- senza necessità di alcun consenso preventivo, accedere liberamente presso qualsiasi struttura o unità organizzativa del Consorzio, ovvero convocare la stessa o un qualsiasi esponente o dipendente del Consorzio al fine di richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti, partners, fornitori e comunque a tutti i soggetti che, pur esterni al Consorzio, operano in nome e per conto del medesimo;
- coordinarsi con le strutture aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per un migliore monitoraggio dei processi sensibili che possono esporre il Consorzio al rischio di commissione di reati, e comunque attivare e svolgere le inchieste interne, coordinandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- ricevere segnalazioni da parte del personale del Consorzio in merito ad eventuali anomalie nello svolgimento delle attività dell'ente e rilevare, dall'analisi di tali flussi informativi, gli eventuali scostamenti comportamentali tenuti in concreto da tutti i destinatari del MOG e del Codice Etico;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG e del Codice Etico, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le accertate violazioni del MOG e del Codice Etico che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo al Consorzio, e comunque curare con continuità i rapporti e i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni.

Con riferimento alla opportunità di curare, promuovere e sviluppare il costante aggiornamento del MOG, l'OdV deve:

- sulla base delle risultanze emerse da tutte le attività di verifica e controllo effettuate annualmente, esprimere una valutazione sulla adeguatezza complessiva del MOG al termine di ogni anno;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, all'uopo, eventuali modifiche e/o integrazioni del MOG, in conseguenza di: a) significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo interno del Consorzio e/o delle modalità di svolgimento delle attività di quest'ultimo; b) variazioni normative; c) significative violazioni delle prescrizioni del MOG e del Codice Etico. In merito ai cambiamenti a livello organizzativo – discussi in prima battuta dai membri del Consiglio di Amministrazione – questi devono essere immediatamente comunicati in via preventiva

e per iscritto all'OdV;

- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte in relazione ai processi sensibili monitorati;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il MOG e con il Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza programma e pianifica – con cadenza annuale – le visite di controllo da effettuare in tutte le strutture e/o unità organizzativo-funzionali del Consorzio, tenendo conto della disponibilità di tutti i componenti dello stesso Organismo. In particolare, dovrà – anticipatamente alla visita stabilita – a stilare un piano di incontro, indicando i punti che saranno oggetto di verifica. Al termine dell'annualità, del semestre o della cadenza che l'OdV ritiene opportuna, l'OdV redige una apposita relazione riepilogativa dei controlli effettuati, indicando gli esiti e gli eventuali spunti migliorativi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. La relazione è inviata senza ritardo al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale; copia della relazione, con la prova documentale del suo invio all'organo dirigente del Consorzio, è conservata dall'OdV.

Nel caso in cui l'OdV dovesse avvalersi di consulenti esterni nell'esercizio delle proprie funzioni, questi devono sempre riferire all'Organismo medesimo i risultati del proprio operato.

Stanti i ruoli di soggetto-vertice dei propri consorziati ricoperti da “CO&SO”, e dunque al fine di rafforzare l'esercizio, da parte del Consorzio, delle proprie funzioni di coordinamento e propulsione ad una operatività sinergica tra tutti i propri consorziati e tra tutti i partecipi alla rete, l'OdV dello stesso Consorzio può richiedere, acquisire e analizzare informazioni, documentazione e dati – in merito alla efficacia, osservanza e aggiornamento dei singoli MOG adottati ed implementati da ciascun ente consorziato e dai consorzi di scopo partecipanti al Contratto di Rete “CO&SO – Rete di imprese” di cui CO&SO è capofila – dagli OdV dei medesimi enti consorziati e comunque partecipi al Contratto di Rete, coordinandosi con loro (anche attraverso apposite riunioni, debitamente verbalizzate) e, qualora riscontrasse non conformità o manchevolezze, può eventualmente procedere anch'esso a verifiche e controlli, nonché suggerire soluzioni/azioni correttive.

Annualmente, l'OdV formula e sottopone alla approvazione dell'organo dirigente del Consorzio la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. L'OdV non può subire limitazioni, nell'esercizio delle proprie funzioni, derivanti dalla insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

5.4. (Segue): flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV ha il compito di monitorare tutti i processi/attività aziendali sensibili secondo il dettato del D.lgs. n. 231/2001 e, quindi, di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di segnalazioni e notizie concernenti tanto violazioni (o presunte violazioni) del MOG e del Codice Etico, quanto fatti ordinari e straordinari comunque rilevanti ai fini della efficace attuazione del MOG.

Tutti i destinatari del MOG e del Codice Etico sono tenuti all'obbligo di informazione. In particolare, per il personale del Consorzio tale obbligo rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e deve trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna proprie dell'ente; per tutti i soggetti esterni al Consorzio ma che operano in nome e per conto dello stesso, invece, deve essere contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano da un dipendente o da un rappresentante dell'ente, direttamente o indirettamente, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del MOG o del Codice Etico.

Tutte le comunicazioni/segnalazioni all'OdV devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, la comunicazione/segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del MOG o del Codice Etico deve avere come contenuto minimo:

- l'indicazione dell'area/processo/attività sensibile nel cui ambito è stata o sarebbe stata commessa la violazione;
- l'indicazione della fattispecie di violazione o presunta violazione (reato o comunque tipologia di trasgressione del Codice Etico);
- l'indicazione del soggetto interno all'ente e coinvolto nella violazione;
- l'indicazione dell'eventuale soggetto esterno all'ente e coinvolto nella violazione;
- una breve descrizione dell'accaduto con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche. È predisposto un apposito modello – che il Consorzio ha cura di redigere e inserire come file scaricabile in formato PDF nel proprio sito web – da compilare e far pervenire, alternativamente:
 - a mezzo raccomandata a/r, con la dicitura “riservata all'attenzione dell'OdV”, presso la sede legale del Consorzio, sita in Via Val di Pesa, 1, 50127 – FIRENZE;
 - a mezzo e-mail, all'indirizzo di posta elettronica odv@coeso.org, in uso esclusivo dell'OdV;
 - comunque attraverso uno o più canali – nel rispetto di quanto previsto, in merito, dal Dlgs 10 marzo 2023, n. 24 (“Whistleblowing”) – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. – eventualmente e appositamente individuati dall'OdV (ad esempio, un software specializzato nella gestione del whistleblowing e gestito da strutture terze rispetto alla Società cooperativa).

È fatto divieto a chiunque di occultare, manomettere, leggere o aprire documenti indirizzati all'OdV.

Il sito web del Consorzio dà evidenza della esistenza dei predetti canali, fornendo l'informativa relativa al trattamento dei dati personali del comunicante/segnalante.

In ogni caso, devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria e comunque da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti, nonché concernenti l'esistenza di un procedimento penale a carico di tutti i destinatari del MOG e del Codice Etico per qualsiasi reato, a prescindere dalla responsabilità amministrativa degli enti collettivi;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti del Consorzio e comunque da ogni soggetto che collabori con il Consorzio in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- rapporti predisposti dai Referenti dei vari servizi offerti dal Consorzio, nonché predisposti dai Direttori delle varie Aree di intervento del Consorzio e dai Consiglieri d'Amministrazione delegati nell'ambito delle attività di controllo da loro svolte (in buona sostanza, report o prospetti riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc...), dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto al dettato normativo del D.lgs. n. 231/2001;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali ed operativi del Consorzio, del MOG, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- anomalie o atipicità, pur non costituenti violazioni, riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste nel Codice Etico e nelle procedure aziendali.
- le eventuali criticità, non conformità, anomalie riscontrate dagli OdV dei singoli enti consorziati e comunque partecipi del Contratto di Rete “CO&SO – Rete di imprese” nella loro attività di vigilanza e controllo sulla efficace implementazione dei MOG adottati da quegli stessi enti.

L'OdV agisce in modo da garantire i comunicanti/segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle comunicazioni/segnalazioni, assicurando altresì l'anonimato del comunicante/segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Consorzio o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede.

Tutta la documentazione relativa alle singole comunicazioni/segnalazioni sarà conservata a cura dell'OdV in modo da garantire la riservatezza e la non dispersione dei documenti.

Tutta la documentazione cartacea relativa alle singole comunicazioni/segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, è conservata presso il Consorzio ed è accessibile unicamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali, conseguenti provvedimenti – a sua ragionevole discrezione e responsabilità – indipendentemente dalla eventuale apertura di un procedimento penale ad opera della Magistratura, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna. Di tale attività, da svolgersi

collegialmente, l'OdV redige apposito verbale.

5.5. (Segue): flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali.

Per una piena aderenza ai dettami del D.lgs. n. 231/2001, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, in modo da garantire la propria massima autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti e nell'esercizio dei poteri che gli sono conferiti.

In particolare, l'OdV predispone e invia al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale:

- con cadenza annuale e senza ritardo – come già sopra richiamato – una relazione riepilogativa di tutte le attività di verifica e controllo effettuate nell'arco temporale preso a riferimento, con l'indicazione degli esiti e degli eventuali interventi correttivi e migliorativi da apportare al fine di garantire l'efficacia del MOG. Tale relazione deve essere accompagnata dalla rendicontazione delle spese sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti compiuti, dal piano delle attività di verifica e controllo previste per il periodo successivo e, in caso di necessità, da una richiesta di adeguamento della dotazione finanziaria conferitagli all'inizio dell'anno;
- senza alcuna cadenza temporale – e, quindi, immediatamente ogni volta che ve ne sia urgenza – verbali delle riunioni collegiali o comunque qualsiasi comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio, notizie di significative violazioni dei contenuti del MOG e del Codice Etico, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi, significative modificazioni dell'assetto organizzativo-funzionale del Consorzio, ecc...), che eventualmente impongano apposite riunioni tra lo stesso Organismo e l'organo dirigente dell'ente (debitamente verbalizzate) e comunque ritenuti necessari e opportuni per il corretto svolgimento delle proprie funzioni. Anche di tali invii deve essere curata la conservazione da parte dell'OdV.