



**COOPERATIVA SOCIALE E DI LAVORO  
OPERATORI SANITARI ASSOCIATI - O.S.A. -  
SOC. COOP. ONLUS**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001**  
(adottato dal C.d.A. in data 13 ottobre 2005)

**PARTE GENERALE**

*Data ultimo aggiornamento: 13 luglio 2023*

## INDICE

<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. IL D.LGS. 231/2001 E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .....	<b>3</b>
1.1 Inquadramento sistematico e contenuti .....	3
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001 .....	6
1.3 La condizione di esenzione dalla responsabilità amministrativa.....	7
1.4 Linee fondamentali di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231.....	7
1.5 Approvazione, implementazione, modifiche e verifiche MOGC 231 .....	9
<b>2. OSA E IL SISTEMA PIANO ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>11</b>
2.1 Premessa.....	11
2.2 Linee fondamentali del Sistema Anticorruzione.....	12
2.3 Le 4 misure preventive anticorruzione adottate da OSA .....	12
2.4 La refluenza del nuovo Sistema Anticorruzione sul mercato privato .....	14
2.5 Le qualifiche pubblicistiche .....	14
<b>3. OSA E I “DESTINATARI” DEL SUO MOGC 231</b> .....	<b>16</b>
<b>4. I REATI PRESUPPOSTI</b> .....	<b>20</b>
4.1 Reati presupposti.....	20
<b>5. LE LINEE GUIDA DI CONFCOOPERATIVE</b> .....	<b>20</b>
<b>6. L’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>21</b>
6.1 Introduzione.....	21
6.2 Statuto dell’Organismo di Vigilanza.....	22
6.3 Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.....	28
<b>7. VIOLAZIONI DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>29</b>
7.1 Violazione del Modello.....	29
7.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....	29
7.3 Soggetti sottoposti.....	30
7.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti.....	30
7.4.1 Violazioni.....	31
7.4.2 Sanzioni .....	31
7.5 Provvedimenti per inosservanza da parte del personale con mansioni direttive.....	32
7.5.1 Violazioni.....	32
7.5.2 Sanzioni .....	33
7.6 Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori, dei sindaci e dei revisori .....	34

---

7.6.1	Violazioni da parte degli Amministratori.....	34
7.6.2	Sanzioni.....	34
7.6.3	Violazioni da parte dei sindaci.....	34
7.6.4	Sanzioni.....	35
7.6.5	Violazioni da parte dei revisori.....	35
7.7	Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi.....	35
8.	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	37
8.1	Al personale.....	37
8.2	Ai soggetti terzi.....	37

---

## PARTE GENERALE

### 1. IL D.LGS. 231/2001 E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 1.1 Inquadramento sistematico e contenuti

Il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 su Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, è il risultato di un complesso processo di moralizzazione pubblica e societaria - da cui è scaturita anche l'imposizione di un attento controllo della legalità e della prevenzione anticorruzione - avviato su scala internazionale a partire dagli anni '90.

Si inseriscono in tale processo:

- le due importanti Convenzioni OCSE «sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali» (Parigi, 17.12.1997) e «sulla corruzione» (Strasburgo, 27.1.1999), entrambe dirette a costruire un sistema di prevenzione generale della illegalità e della corruzione, anche nell'ambito delle persone giuridiche;
- le 20 linee guida "anticorruzione", adottate dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 6 novembre 1997, da parte del GRECO.

Anche in Italia, la decisione di adottare la Legge Delega n. 300/20003 - con la conseguente emanazione del Decreto Legislativo 231/2001 - è scaturita dalla considerazione che, mai come nel momento attuale, si assiste ad una crescente ed inammissibile proliferazione di disfunzioni, danni e condotte illecite, derivanti dalla gestione di strutture societarie, anche e soprattutto a carattere privatistico. Da qui la presa di coscienza: - che il rischio di impresa debba includere nel suo nucleo portante anche il cd. rischio da illegalità; - che la previsione di tale rischio (storicamente ricadente sulla collettività a causa del rigido principio di responsabilità penale personale in capo alla sola persona fisica) debba essere addossata a chi, della personalità giuridica, ne usufruisce in pieno di tutti i benefici.

In questo contesto, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ha introdotto - per la prima volta nell'ordinamento italiano - la responsabilità in sede penale degli enti.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto illecito.

L'obiettivo dell'ampliamento della responsabilità a carico delle persone giuridiche è di creare un più efficace deterrente anti-illegalità, così contribuendo alla politica di abbattimento del rischio di commissione dei cd. white collar crime anche attraverso il coinvolgimento, nella punizione di taluni illeciti penali, del patrimonio degli enti e degli interessi economici dei Soci. Si tratta di un obiettivo innovativo tenuto anche conto che, fino all'entrata in vigore del Decreto Legislativo in esame, le persone giuridiche e le società, a causa del veto posto dall'art. 27 della Costituzione e dallo storico principio di personalità della responsabilità penale, non pativano alcuna conseguenza (tranne eventuali risarcimenti del danno di natura civilistica, se ed in

quanto prospettabile) dalla realizzazione dei reati eventualmente commessi, al loro interno o nel loro interesse, da amministratori e/o dipendenti.

«Innovazione legislativa di particolare importanza che segna il superamento del principio *societas delinquere et puniri non potest*» (Cass. Pen., Sez. Un., 27 marzo 2008, n. 26654).

Ne è risultata un'architettura normativa complessa che, unitamente all'introduzione di uno specifico sistema punitivo per gli enti collettivi, ha previsto una serie di apposite regole (in relazione alla struttura dell'illecito, all'apparato sanzionatorio, alla responsabilità patrimoniale, alle vicende modificative dell'ente, al procedimento di cognizione ed a quello di esecuzione) ed ha - soprattutto - imposto la conduzione di una logica di prevenzione delittuosa attraverso la pianificazione di una corretta, idonea, efficace e costantemente tracciabile organizzazione dell'attività produttiva.

Sul piano squisitamente giuridico, la responsabilità della persona giuridica è meramente aggiuntiva rispetto a quella delle persone fisiche, rigorosamente ancorata alle regole del diritto penale comune.

Il criterio d'imputazione del fatto all'ente è rappresentato dalla commissione di un reato, "anche nella forma del tentativo" (Cass. Pen., Sez. V, 13 gennaio 2009, n. 7718), a "vantaggio" o nell'"interesse" della Società, ad opera di soggetti che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- c) sono sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel punto precedente (articolo 5 del D.Lgs. 231/2001).

Presupposto di punibilità perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente è che "il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente" (Tribunale Milano, 20 dicembre 2004, in *Dir. e prat. soc.* 2005, 6, 69).

Ne consegue che "la persona giuridica che abbia omesso di adottare ed attuare il Modello organizzativo e gestionale non risponde del reato presupposto commesso da un suo esponente in posizione apicale, nell'ipotesi in cui lo stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (Cass. Pen., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083).

Per ciò che specificamente riguarda i gruppi Societari: «l'illecito amministrativo da reato può essere addebitato a un ente che rivesta il ruolo di controllante in seno a un gruppo di Società, se commesso nell'interesse comune del gruppo, indipendentemente dal fatto che esso ne abbia tratto diretto vantaggio» (Tribunale Milano, 14 dicembre 2004, Soc. Cogefi; conf. Tribunale Milano, 20 settembre 2004, Soc. Ivri Holding e altro).

La particolarità del Sistema 231 è di creare una convergenza di responsabilità tra la persona fisica e la persona giuridica, con la conseguenza che la commissione del "fatto" illecito - per entrambe antiggiuridico e fonte di imputazione penale - finisce per essere assoggettato ad una duplice sanzione:

- di natura strettamente personale a carico della persona fisica;
- di natura amministrativa, ma all'interno di un ordinario processo penale, a carico della persona giuridica.

La creazione di tale paradigma penalistico è parzialmente assimilabile a quello della responsabilità concorsuale: «qualora ricorrano i presupposti della responsabilità della persona fisica e della responsabilità amministrativa dell'ente, si verte in ipotesi di responsabilità cumulativa dell'individuo e dell'ente collettivo, sussistendo un nesso tra le due forme di responsabilità che, pur non identificandosi con la figura tecnica del concorso, a essa è equiparabile, in quanto da un'unica azione criminosa scaturiscono una pluralità di responsabilità» (Cass. Pen. Sez. VI, 6 febbraio 2009, n. 19764).

Va da sé che - nonostante il fermo principio secondo cui “il legislatore, con il D.Lgs. 231/2001, costruisce un modello punitivo che ha quale destinatario l'ente come realtà autonomamente identificabile e distinta rispetto alla persona fisica” (Trib. Milano 28 aprile 2008, in Foro ambrosiano 2008, 3329) - rimane tuttavia necessario il collegamento del “fatto” di reato ad una azione e/o attività, posta in essere da un determinato soggetto fisico e giuridicamente ascrivibile alla Società in base ai principi di immedesimazione organica.

In definitiva, con il D.Lgs. 231/2001 il sistema italiano:

- ha deciso di fare assurgere l’ “impresa” (e non già il solo imprenditore-persona fisica) al rango di autonomo soggetto colpevole e giuridicamente imputabile;
- ha individuato i relativi criteri di punibilità in una nozione di responsabilità “amministrativa” direttamente ricadente sull’ente nel cui ambito sia stato commesso un reato di quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ha statuito che entrambe le imputazioni e le responsabilità - della persona giuridica e della persona fisica che abbia commesso uno dei “reati presupposti” dagli art. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001 - siano giudicate, insieme, all’interno dello stesso processo penale.

Alle predette, diverse e convergenti, responsabilità - amministrativa in capo all’ente, penale in capo al dipendente o personale apicale - la giurisprudenza aggiunge poi quella strettamente personale dell’amministratore colpevole di avere omesso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo attuale, idoneo ed efficiente.

Avuto riguardo ai criteri di risarcibilità di tipo civilistico, viene correttamente ricordato:

- che il D.Lgs. 231/2001 ha «introdotto un illecito risarcibile ex art. 2043 c.c. che consegue ad una responsabilità da fatto proprio e non da fatto altrui (art. 2049 c.c.), responsabilità più volte definita nel corpo del decreto come “dipendente da reato”, ma il cui accertamento è autonomo ai sensi dell’art. 8 D.Lgs. 231/2001 da quello del “reato presupposto»;
- che si tratta di due «accertamenti concentrati nella giurisdizione penale»;
- che «la concentrazione dell’azione penale e civile determina una giurisdizione esclusiva in capo al giudice penale e corrisponde ad un principio di economia processuale, indicato dall’archetipo di cui alla l. n. 689 del 1981»;
- che «nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il risarcimento del danno e/o riparazione del danno è stato recuperato in chiave pubblicistica di alternativa alla sanzione penale. Non vi è dubbio perciò che l’illecito amministrativo conseguente al reato disciplinato da detto decreto obbliga direttamente l’ente al risarcimento e/o alle riparazioni del danno a norma delle leggi civili».

Attualmente, l'idea di una legge che colpisca duramente all'interno di uno stesso processo penale, sia le persone giuridiche che le persone fisiche che le rappresentano ed operano per esse, continua ad essere condivisa e propulsata dall'unanime orientamento europeo ed internazionale.

Valga al riguardo: la Convenzione di Merida del 2003, firmata da ben 134 Stati, entrata in vigore come risoluzione ONU il 14 dicembre 2005, ratificata in Italia con Legge 3 agosto 2009 n.116; il Protocollo d'intesa Italia - Montenegro "in materia di contrasto agli illeciti nella P.A." firmato in data 16 settembre 2009; l'atto costitutivo della nuova rete europea delle agenzie anticorruzione EACN istituzionalizzata a livello di Unione Europea; il Nuovo Sistema Anticorruzione italiano ex Legge 190/2012 e provvedimenti attuativi conseguenti, costantemente al vaglio degli organismi internazionali

## **1.2 Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001**

Dal punto di vista strettamente sanzionatorio, la "punizione societaria" di cui si discute include: sanzioni pecuniarie; sanzioni interdittive; confisca; pubblicazione della sentenza.

Nello specifico:

a) Sanzioni pecuniarie per quote (art. 10 D.Lgs. 231/2001).

La sanzione pecuniaria è ridotta (art. 12 D.Lgs. 231/2001) nel caso in cui: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è stato di particolare tenuità; c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato; d) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado, l'ente ha adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

b) Misure interdittive (Art. 9, co. 2, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione e al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Queste le misure:

1. Interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio.
4. Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

## 5. Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione in considerazione delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

### 1.3 La condizione di esenzione dalla responsabilità amministrativa

Nel quadro sin qui descritto: ove, nell'ambito di una determinata attività societaria, venga commesso uno solo tra gli svariati reati presupposti dal D.Lgs. 231/2001 – uno tra le centinaia di delitti richiamati dagli artt. 24 e ss. della stessa legge - l'unica difesa che potrà consentire di scongiurare la mannaia delle succitate sanzioni in capo all'ente è l'aver approntato, prima della verifica del fatto, “modelli di gestione e di organizzazione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi”.

Tutt'al contrario, la responsabilità da D.Lgs. 231/2001 rimarrà ferma e si considererà provata in tutti i casi di:

- «assenza di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quelli accertati» (Tribunale Milano, 28 aprile 2008);
- presenza di modelli «che si limitino a prevedere generico codice etico che dovrebbe ispirare la condotta dei funzionari della società» (Tribunale Milano, 27 aprile 2004, in Riv. dottori comm. 2004, 904);
- difettosa costruzione di un modello di organizzazione che «non preveda strumenti idonei a identificare le aree di rischio nell'attività della società e a individuare gli elementi sintomatici della commissione di illeciti» (Tribunale Milano, 28 ottobre 2004, Siemens AG c.).

### 1.4 Linee fondamentali di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231

La caratteristica pregnante di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di rispondere puntualmente alle prescrizioni degli artt. 5 e 6 del D.Lgs. 231/2001 è di rappresentare un sistema strutturato ed organico di processi, protocolli, procedure ed attività di controllo a carattere preventivo, avente l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione a fini preventivi.

Le fondamentali fasi di costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono:

## **A. La mappatura dei rischi**

Attraverso tale attività viene effettuata l'individuazione e l'identificazione di tutti i probabili rischi di reato verificabili nell'ambito dell'attività aziendale.

La nozione di "crime risk assesment" individua con esattezza lo specifico raggio di azione cui sono rivolti la mappatura e l'analisi dei rischi in un sistema di gestione di rischio direttamente funzionale ad una prevenzione di natura penale, ossia di "commissione di reati".

L'analisi e la valutazione del rischio deve essere circoscritte alle predeterminate fattispecie di reati (v. i reati presupposti) di cui il Legislatore chiede espressamente la prevenzione.

La mappatura (crime risk assesment) serve ad individuare: quali reati potrebbero essere verosimilmente commessi nell'ambito della Società; dove (v. in quale area o settore di attività o processo) è probabile/verosimile che si annidi il rischio di commissione dei reati di cui il Legislatore chiede espressamente la prevedibilità, il controllo e l'evitabilità; chi potrebbe più agevolmente commettere gli stessi reati; come, concretamente, potrebbero essere commesse le azioni illecite in oggetto; perché un determinato tipo di condotta, o l'espletamento di una determinata funzione, può essere più o meno a rischio di reato.

## **B. La ponderazione dei rischi**

In termini di immediata comprensibilità, ponderare gli eventuali e diversi rischi significa:

- avere piena consapevolezza della contemporaneità di più rischi da dovere affrontare e superare;
- valutare quale sia il rischio minore e decidere di intraprenderlo sulla base di un modello di priorità condiviso e debitamente motivato;
- dare formalmente atto del perché si sia deciso di affrontare il rischio minore rispetto a quello eventualmente maggiore (v., ad esempio, attraverso l'adozione di una procedura di somma urgenza al posto di una gara di appalto laddove siano emerse specifiche ragioni di tutela della salute pubblica);
- essere in grado di controllare a posteriori - anche attraverso la succitata motivazione della decisione - l'effettuazione dell'avvenuta ponderazione del rischio;
- controllare e vigilare il successivo "rientro a regime" delle procedure ordinarie rispetto all'adozione di quelle eccezionali assunte in situazioni di emergenza.

## **C. La riduzione e la gestione dei rischi**

Da un punto di vista squisitamente penale, la "gestione del rischio da reato" - crime risk management - va doverosamente riferita alla strutturazione di un sistema in grado di intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti:

1. la probabilità di accadimento di un evento delittuoso;
2. l'impatto dell'evento stesso.

La succitata strutturazione deve essere condotta: nel rispetto degli obblighi stabiliti dall'ordinamento giuridico; in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica); in risposta preventiva ai singoli e specifici reati ipoteticamente collegabili alle attività dell'ente considerate a rischio.

Una efficace gestione del rischio deve, insomma, portare ad un abbattimento dello stesso rischio sino ad una riduzione e ad un mantenimento di livello pari ad una cd. “accettabilità tecnica” (v. la soglia minimale ed oggettivamente non eliminabile).

#### **D. I controlli**

Qualunque sistema di gestione del rischio è destinato a fallire “sul nascere” ove non sia programmata e strutturata una corretta ed esaustiva rete di controlli.

Tale rete dovrà essere costruita all’insegna dei seguenti, fondamentali, principi:

- devono essere previsti ed applicati ordinari sistemi di controllo, generali e speciali;
- tutti i sistemi di controllo devono integrarsi con i meccanismi di gestione del rischio principale ed essere compatibili e convergenti tra di loro in una ideale architettura di sistema;
- i controlli devono essere strutturati razionalmente ed essere sempre documentati;
- tutti i destinatari del MOGC devono collaborare alla funzione di controllo, mettendo a disposizione i resoconti (analitici e sintetici, periodici e ad hoc) relativi alla specifica attività realizzata.

Il “controllo”, peraltro, rappresenta il fondamentale ed inderogabile presidio anti rischio al fine di potere individuare e saggiare con immediatezza:

- l’efficacia del sistema di gestione di rischio;
- l’eventuale presenza di punti di criticità dello stesso sistema;
- l’effettuazione e la correttezza delle azioni prescritte;
- la presenza di eventuali disfunzioni o anomalie delle stesse azioni.

#### **1.5 Approvazione, implementazione, modifiche e verifiche MOGC 231**

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma I, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, sono atti di competenza e di emanazione dell’Organo Amministrativo, nel caso di OSA del Consiglio di Amministrazione.

Viene, in particolare, rimesso all’Organo Amministrativo il potere di approvare e recepire, mediante apposita delibera, sia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che il Codice Etico/Codice di Comportamento.

Una volta approvati, rappresentano obbligatoria attività di manutenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico/Codice di Comportamento, le attività di verifica e aggiornamento.

In particolare il MOGC - anche su impulso e coordinamento dell’Organismo di Vigilanza - dovrà essere soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sull’osservanza del Modello e sulle principali attività poste in essere nelle aree di attività cd. “sensibili”;
- verifiche sul funzionamento del Modello, sulla sua validità ed efficacia o sulle eventuali correzioni, da effettuare sulla base: delle indicazioni dell’Organismo di Vigilanza; delle segnalazioni ricevute nel corso dell’anno dall’Organismo di Vigilanza; delle proposte da parte di tutti i soggetti che operano “con” o “per” OSA.

---

Il MOGC e il Codice Etico/Codice di Comportamento dovranno essere – obbligatoriamente e costantemente – aggiornati in corrispondenza di:

- a) mutamenti di natura aziendale;
- b) innovazioni di natura normativa;
- c) evidenziazione di punti di criticità del Modello;
- d) indicazioni e suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza.

## 2. OSA E IL SISTEMA PIANO ANTICORRUZIONE

### 2.1 Premessa

La fondamentale premessa da cui partire è che il nuovo Sistema Anticorruzione ha un impatto diretto sull'attività svolta da OSA, in quanto la stessa presta i suoi servizi nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, ossia in un settore di attività a pieno e diretto riflesso pubblicistico.

Importante, a tal proposito, ricordare che la ristrutturazione a carattere pubblicistico dell'intero Settore Sanitario (anche al fine di dare corretta attuazione all'art. 32 della Costituzione - "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività") è stata portata avanti attraverso l'emanazione ed implementazione di un complesso apparato normativo, le cui direttive fondamentali sono state disposte:

- dalla Legge 23 dicembre 1978 n. 833 (Istituzione del servizio sanitario nazionale);
- dal D.Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 (Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 42, cd. Riforma bis);
- dal D.Lgs. 7 dicembre 1993 n. 517 (Modificazioni al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421);
- dal D.Lgs. 19 giugno 1999 n. 229 (Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419, cd. Riforma ter).

Tra i principi fondamentali del succitato corredo legislativo:

- «nel Servizio Sanitario Nazionale è assicurato il collegamento ed il coordinamento con le attività e con gli interventi di tutti gli altri organi, centri, istituzioni e servizi, che svolgono nel settore sociale attività comunque incidenti sullo stato di salute degli individui e della collettività» (art. 1, co. 3, L. 833/1978);
- rientrano pienamente nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale anche le attività di "integrazione socio sanitarie", ossia le «prestazioni sociosanitarie atte a soddisfare, mediante percorsi assistenziali integrati, bisogni di salute della persona che richiedono unitariamente prestazioni sanitarie e azioni di protezione sociale in grado di garantire, anche nel lungo periodo, la continuità tra le azioni di cura e quelle di riabilitazione»;
- sono rigorosamente soggetti ad autorizzazione, controllo, vigilanza e convenzionamenti di natura pubblica, anche le istituzioni sanitarie di carattere privato;
- sono subordinate ad autorizzazione, e soggette a controlli/vigilanza di carattere pubblico, anche le strutture e l'esercizio di attività sociosanitarie;
- è disciplinata nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale anche l'area delle professioni socio-sanitarie.

A tale premessa di ordine generale – v. il tendenziale assoggettamento dell'attività svolta da OSA ad un sistema ordinamentale a carattere rigorosamente pubblicistico – si accompagna la constatazione che il nuovo Sistema Anticorruzione e l'Autorità Nazionale Anticorruzione hanno preso fortemente di mira (ritenendolo appunto ad alto rischio di illegalità) tutto il Settore Sanitario.

Si ricordi, al riguardo, che la valutazione di altissima rischiosità anti legalità nell'ambito del Settore Sanitario (già stigmatizzata dalla Commissione Governativa per lo studio e l'elaborazione di proposte in tema di Trasparenza e prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione istituita con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione il 23 dicembre 2011) ha continuato ad essere costantemente riaffermata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, sia nell'Aggiornamento al P.N.A. 2013 ex Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 che nel P.N.A. 2016 ex Delibera n. 831 del 3 agosto 2016.

Per incidens, tra le "aree di rischio specifiche" esplicitamente indicate nelle succitate Determinazione 12/2015 e Delibera 831/2016 vi è quella dei "rapporti contrattuali con privati accreditati".

Diretto, in tal senso, il rilievo espresso dall'A.N.AC.: «Per gli enti non di diritto pubblico accreditati con il SSN si raccomanda alle amministrazioni di riferimento di promuovere l'adozione di strumenti per il rafforzamento della trasparenza e per la prevenzione della corruzione e del conflitto di interessi, alla luce delle indicazioni operative contenute anche nel presente approfondimento» (P.N.A. 2016, Delibera 831/2016, p. 80).

## 2.2 Linee fondamentali del Sistema Anticorruzione

Come anticipato in premessa, sebbene il Sistema Anticorruzione introdotto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 sia direttamente e formalmente rivolto alle Pubbliche Amministrazioni e agli enti privati in controllo pubblico, lo stesso finisce per riguardare anche - in termini più o meno diretti - gli enti privati che abbiano rapporti con la P.A. alla stregua di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Per ciò che poi specificamente riguarda il Settore Sanitario, tale specifico effetto dipende dal fatto che il vigente Servizio Sanitario Nazionale è ontologicamente considerato un "pubblico servizio", indipendentemente dalla circostanza che sia formalmente prestato da strutture pubbliche o private.

OSA (nei termini in cui sarà analiticamente descritto nel presente MOGC 231) svolge in prevalenza tale pubblico servizio, e dunque i soci/collaboratori che operano in via diretta nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale rivestono - ad esclusione delle diverse situazioni previste dai principi generali o da circostanze normativamente fissate (v., ad esempio, quelle di cui all'art. 358 u.c. c.p.) - la qualifica di pubblici ufficiali e/o di incaricati di pubblico servizio.

## 2.3 Le 4 misure preventive anticorruzione adottate da OSA

OSA, seppur formalmente non destinataria delle succitate 13 misure preventive anticorruzione (in quanto soggetto societario non qualificabile come "pubblica amministrazione"), ha deciso di adottare spontaneamente le seguenti misure:

- **Formazione**, che comunque rappresenta presidio protocollare già costantemente adottato dalla Società e regolarmente inserito tra le parti fondamentali anche del precedente MOGC (v. infra);
- **Codice Etico/Codice di Comportamento**, già regolarmente adottato dalla Società;

- **Patti di Integrità**, che hanno rappresentato oggetto della Delibera di Consiglio di Amministrazione del 6 ottobre 2016.

A quest'ultimo riguardo, il CdA di OSA ha deliberato di sottoscrivere il Protocollo di Legalità siglato tra il Ministero dell'Interno e le organizzazioni cooperative costituenti l'Alleanza delle Cooperative Italiane con le relative Linee Guida redatte dalla Commissione della Legalità insediata presso lo stesso Ministero. Nella stessa Delibera di C.d.A. del 6 ottobre 2016, è stato deciso di richiederla Certificazione SA 8000 (Social Accountability), che contiene nove requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo attraverso la valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale.

- **Tutela di chi effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)**

A proposito di tale misura si è già detto che, a seguito del suo formale inserimento nella Legge 190/2012 (art. 1 co. 51, attraverso il quale è stata disposta l'introduzione di un neo art. 54 bis nel D.Lgs. 165/2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, è stata accolta nel sistema una speciale forma di protezione antidiscriminazione:

- A. per il dipendente pubblico che segnali un illecito contro la P.A.;
- B. per lo stesso dipendente che subisca sanzioni, licenziamenti o misure discriminatorie, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla stessa denuncia.

Anche successivamente alla pubblicazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2013, la tutela da whistleblowing – e dunque la filosofia premiante della cd. “collaborazione anti legalità” - è stata ulteriormente rafforzata, nei seguenti termini:

- la competenza sul whistleblowing (che, nel sistema della Legge 190/2012, era stata affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica) è passata all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- la stessa Autorità Nazionale Anticorruzione ha comunicato:
  - di avere aperto un proprio canale di accoglimento in favore di chiunque voglia segnalare/denunciare fatti o condotte illecite;
  - di avere istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del dipendente pubblico;
  - di garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita;
  - di accettare anche le segnalazioni/denunce anonime (purché debitamente specifiche e circostanziate).

Quanto sin qui premesso, OSA, nonostante la tutela in oggetto sia formalmente operante solo per i dipendenti pubblici (ex D.Lgs. 165/2001), intende condividere integralmente la strategia di incentivazione alla “collaborazione per la legalità” adottata a livello nazionale. Tale condivisione è stata, peraltro, formalmente richiesta anche dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nella Determinazione n. 32 del 20 gennaio 2016 avente ad oggetto Linee Guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali.

OSA, a seguito dell'entrata in vigore il 31/03/2023 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937) 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, ha adottato una specifica procedura di gestione delle segnalazioni denominata "Procedura Whistleblowing" disponendo l'attivazione sul sito aziendale di un apposito canale di gestione delle stesse mediante l'adozione della piattaforma "Parrot Whistleblowing".

## **2.4 La refluenza del nuovo Sistema Anticorruzione sul mercato privato**

Sebbene - lo si è prima anticipato - il nuovo Sistema Anticorruzione sia stato adottato con il primario obiettivo di presiedere alla disciplina, regolazione e controllo, delle attività delle pubbliche amministrazioni (il che, ad una lettura superficiale, potrebbe far ritenere che lo stesso "sistema" non riguardi i soggetti giuridici formalmente privati, come appunto OSA), la logica e la concreta evoluzione della riforma anticorruzione dimostrano, invece, come anche le società private siano pienamente e direttamente interessate dal nuovo corso di politica criminal-preventiva.

La ragione di più immediata evidenza è che quasi tutti i "Delitti contro la pubblica amministrazione" - v. quelli presi maggiormente di mira dalla predetta riforma legislativa - presuppongono la compresenza e la complicità: da un lato, di pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio; dall'altro, di soggetti privati (persone fisiche o, indirettamente, persone giuridiche), nella veste di complici e fruitori dei "favori" degli stessi soggetti pubblici.

## **2.5 Le qualifiche pubblicistiche**

La refluenza del sistema anticorruzione sul mercato privato - oltre che in termini generali ed in conseguenza del nuovo approccio di politica criminale a carattere preventivo - diventa di immediata operatività ove ci si muova nell'ambito del "pubblico servizio", qualifica presupposta dai Delitti contro la Pubblica Amministrazione e sulla cui necessità di prevenzione è espressamente concentrato l'intero sistema anticorruzione.

Trattandosi di un tema giuridico di fondamentale importanza, si ritiene necessario chiarire i seguenti punti. Va, innanzitutto, ricordato che il codice penale dedica, espressamente, due sue parti ai Delitti contro la Pubblica Amministrazione:

- A. **I Delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione** (Libro II, Titolo II, Capo I, reati che vanno dall' art. 314 all'art. 335);
- B. **I Delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione** (Libro II, Titolo II, Capo II, reati che vanno dall'art. 336 all'art. 356).

Nel caso di OSA comunque, a fini di cautela avanzata, si preferisce ipotizzare - in via protocollare e fermo restandone l'eventuale esclusione nel caso concreto - la tendenziale attribuibilità della qualifica di incaricato di pubblico servizio ex art. 358 c.p. e/o di pubblico ufficiale ex art. 357 c.p. ai propri soci cooperatori.

---

Quanto sin qui detto, rende questi ultimi soggetti pienamente in grado di consumare tutti i reati propri di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale (v. i Delitti dei Pubblici Ufficiali contro la Pubblica Amministrazione).

- **Art. 359 (Persone esercenti un servizio di pubblica necessità)**

«Agli effetti della legge penale, sono persone che esercitano un servizio di pubblica necessità:

- 1) i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi;
- 2) i privati che, non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della pubblica amministrazione.»

Il contenuto della norma è assolutamente esplicito; si tratta di una categoria residuale nel quadro dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione.

### 3. OSA E I “DESTINATARI” DEL SUO MOGC 231

Per tracciare con precisione l’area di operatività di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 è, innanzitutto, necessario individuarne i “Destinatari”, chiarendone per ogni tipologia o categoria di riferimento la specifica potenzialità di soggezione allo stesso Modello. In via assolutamente generale e propedeutica: possono definirsi Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 di OSA tutti coloro che, operando con o per la Società, si trovino nella teorica condizione di commettere alcuno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; da qui il loro obbligo di conoscere e rispettare, con il massimo della diligenza e del rigore, il MOGC adottato al fine di prevenire ed evitare le specifiche condotte illecite indicate dal Legislatore.

Al di là di questa sintetica affermazione: l’individuazione dei precisi confini di responsabilità ipoteticamente attribuibili - da un lato al destinatario per i fatti ed i reati commessi nell’esercizio di funzioni e mansioni esercitati in favore della Società Cooperativa, dall’altro alla Società Cooperativa per i fatti e le condotte illecite commessi dai destinatari nel suo interesse - presuppone un’attenta analisi delle effettive relazioni di lavoro intercorrenti tra le due entità di raffronto.

Ciò al fine di chiarire con certezza il preciso limite e discriminare - in termini di bilateralità reciproca - tra l’eventuale operato illecito dei soggetti che operano (a vario titolo o diverso periodo temporale) con la Società Cooperativa, e l’eventuale responsabilità della Società Cooperativa per i fatti illeciti eventualmente commessi da questi soggetti.

Partendo da quello che potremmo definire il corredo personale “globale” di OSA, a prescindere cioè dalle specifiche peculiarità delle singole categorie, possiamo senz’altro inserire tra i Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società Cooperativa i seguenti soggetti:

- i lavoratori (con i soli distinguo e limiti di applicabilità di cui si parlerà infra);
- gli organi sociali e gli amministratori;
- i dirigenti ed il personale apicale in genere;
- i collaboratori esterni ed a titolo occasionale (nei limiti delle funzioni svolte nell’interesse della Società Cooperativa);
- i consulenti e/o i professionisti chiamati a svolgere uno o più incarichi (nei limiti delle funzioni svolte nell’interesse della Società Cooperativa);
- i fornitori e gli outsourcers (nei limiti delle prestazioni rese nell’interesse della Società Cooperativa);
- le persone giuridiche che eventualmente intrattengano con OSA rapporti di lavoro in termini di collaborazione, associazione temporanea di Imprese, joint venture, partnership, qualunque forma di cooperazione o di co-ausilio societario (nei limiti dei rapporti intrattenuti nell’interesse della Società Cooperativa).

Una annotazione di particolare importanza è che rientrano nella categoria dei Destinatari, sempre nei limiti delle funzioni svolte nell’interesse della società:

- **i sindaci;**

- gli **appartenenti alla società di revisione** che si occupano dei controlli sulla Società;
- i **membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001** limitatamente a quanto prescritto nel presente modello.

Avuto specifico riferimento ad alcuna delle succitate categorie, si reputa necessaria qualche puntualizzazione.

Per ciò che riguarda gli **amministratori, i dirigenti e il personale apicale**, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, al primo comma lett. a), è chiaro nello statuire: "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso".

In definitiva, le persone che rivestono le funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, sono certamente responsabili in prima persona dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società (si parla, in questi casi, di "amministratori infedeli"), tanto quanto lo è la Società, per gli stessi eventuali reati, in via amministrativa e sul piano squisitamente aziendale (cioè ai fini dell'applicabilità a suo carico delle sanzioni e misure interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001).

Altrettanto pacifico è il concetto di amministratore o di dirigente "di fatto" – ossia di colui che, pur non rivestendo alcuna carica o potere direzionale sul piano formale, lo eserciti in via concreta e fattuale - pienamente equiparato all'amministratore o dirigente di diritto.

In merito ai **lavoratori** di OSA: si tratta di soggetti da considerare a tutti gli effetti destinatari del MOGC 231 in quanto i doveri di prevenzione delittuosa derivanti dal MOGC e dal D.Lgs. 231/2001 incombono sull'intera compagine sociale.

Va, peraltro, ricordato che quasi tutti i lavoratori di OSA sono titolari di qualificazioni professionali riconosciute, nell'ambito delle professioni sanitarie e delle arti ausiliarie, dal Ministero della Salute.

I **lavoratori addetti all'area amministrativa** rientrano a tutti gli effetti nel paradigma normativo dell'art. 5, co.1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quali "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), ossia amministratori, dirigenti e personale apicale.

Ne deriva il loro inserimento di diritto nella categoria dei Destinatari, quali soggetti in grado di commettere reati in favore o nell'interesse della Società, nonché persone per le quali quest'ultima rimane esposta al rischio di rispondere – a titolo di "responsabilità amministrativa" – del loro eventuale operato illecito.

Da notare peraltro che, proprio nel caso dei dipendenti, la Società è soggetta ad un duplice livello di responsabilità:

- a) "amministrativa", all'interno di un processo penale ed ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con le note sanzioni pecuniarie e misure interdittive;
- b) "civile", sia nell'ambito di un giudizio civile ex art. 2049 c.c. ("responsabilità dei padroni e committenti"), sia in sede di processo penale ex art. 83 c.p.p., quale "responsabile civile" per il fatto dell'imputato.

Entrambe le due succitate forme di responsabilità, univocamente a carico della Società, sono idonee a concorrere giuridicamente con la responsabilità strettamente personale del singolo dipendente.

OSA, quindi, potrà essere considerata “amministrativamente responsabile” degli eventuali reati posti in essere dai suoi collaboratori e dipendenti ove gli stessi reati:

- siano stati commessi nell’esercizio delle specifiche funzioni assegnate da OSA;
- siano direttamente imputabili alla Società quale espressione del principio di immedesimazione organica;
- non siano frutto di elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Per ciò che concerne i **fornitori** e gli **outsourcers** – non rileva se persone fisiche o giuridiche (evenienza che potrebbe solo presupporrebbe una maggiore autonomia ed organizzazione di mezzi e di persone) – OSA li considera parzialmente Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

Anche quando, infatti, i fornitori non esercitino in via diretta l’attività di OSA, gli stessi possono considerarsi “sottoposti alla direzione o alla vigilanza” di amministratori e di personale apicale della Società laddove siano chiamati a prestare una determinata attività accessoria o di ausilio, e ciò seguendo le specifiche direttive, domande e standard richiesti dalla committente, o potendo essere sottoposti a verifiche e controlli in corso d’opera.

Si pensi, al riguardo, all’attività dei fornitori o dei tecnici chiamati a gestire sistemi hardware e software, ovvero ad espletare servizi di catering e di ristorazione.

Sono tutte situazioni in cui OSA ha pieno diritto di chiedere che siano rispettate le proprie regole di natura etica e morale (interamente riportate nel Codice Etico/Codice di Comportamento), nonché i protocolli e gli standard di legalità specificamente indicati nel proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

E’ solo al di là di questo specifico ambito di lavoro condotto insieme (in situazione di ideale partenariato) che il fornitore sarà libero di muoversi liberamente in base ai propri ed autonomi assetti regolamentari, senza dovere soggiacere a nessuno Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che non sia quello della propria, personale, struttura societaria.

Avuto riguardo alle **persone giuridiche** che eventualmente intrattengano con OSA rapporti di lavoro in termini di collaborazione, associazione temporanea di Imprese, joint venture, partnership, qualunque forma di cooperazione o di co-ausilio Societario, vale in linea di massima quanto detto a proposito dei fornitori e degli outsourcers.

Da ritenersi Destinatari solo in via limitata - ossia avuto riguardo agli unici reati che possono presupporre la loro eventuale partecipazione commissiva (v., ad es., il reato societario di cui all’art. 2636 c.c. presupposto dall’art. 25 ter) - i **soci sovventori** ed i **soci finanziatori** che non svolgono attività sociale.

Sono, invece, da escludere dal novero dei Destinatari gli **obbligazionisti**, attesa la loro oggettiva estraneità alla vita ed alla gestione della Società Cooperativa.

Univoco, in tal senso, il tenore dell’art. 7 Regolamento OSA emesso nel mese di luglio 2016: «Le obbligazioni non sono e non saranno convertibili in azioni né in strumenti partecipativi del

---

capitale sociale della emittente né di qualsiasi altra società. Pertanto agli obbligazionisti non sarà attribuito alcun diritto di partecipazione diretta e/o indiretta alla gestione dell'emittente né di controllo sulla gestione della stessa e/o di qualsiasi altra società».

---

#### **4. I REATI PRESUPPOSTI**

##### **4.1 Reati presupposti**

I reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 – ossia quelli dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti – sono inseriti nel Capo I, Sez. III, dello stesso Decreto. Le fattispecie delittuose di riferimento – oggetto di plurimi interventi legislativi di natura integrativa e/o correttiva - sono quelle espressamente indicate agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25 bis.1, 25 ter, 25-quarter, 25-quarter.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies e 25-quaterdecies.

Il dettaglio dei contenuti di tutti i suddetti reati è riportato nell'Appendice Normativa.

#### **5. LE LINEE GUIDA DI CONFCOOPERATIVE**

L'art. 6, co. 3, del D.Lgs. 231/2001, stabilisce: «I Modelli di Organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati».

Alla luce di quanto sopra, OSA, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Confcooperative nella versione del 21 settembre 2010.

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Introduzione

L'articolo 6, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 richiede – quale condizione essenziale ed inderogabile dell'efficacia di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, nonché della correlativa operatività dell' "esimente" dalla eventuale responsabilità amministrativa della società – 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 di controllo». In buona sostanza: anche secondo quanto unanimamente affermato in sede giurisprudenziale, l'Organismo di Vigilanza rappresenta, soprattutto per le caratteristiche di autonomia ed indipendenza espressamente richieste per legge, una sorta di "vigilante" super partes che, nell'interesse della Legalità, controlla e sottopone ad un monitoraggio costante l'efficacia del Modello e la sua piena osservanza da parte di tutti i "destinatari".

L'art. 7, co. 4, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede una sua verifica periodica, nonché la sua eventuale modifica e/o aggiornamento quando – anche su input dell'OdV – siano emersi: significative violazioni delle prescrizioni fissate; punti o ragioni di criticità del MOGC; mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

In merito alla **composizione dell'Organismo di Vigilanza**, il Decreto Legislativo 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche. L'unico dato che può definirsi "certo" – anche perché direttamente ricavabile dal dettato normativo – è che la composizione dell'Organismo di Vigilanza non può in alcun modo essere monosoggettiva, se non ed esclusivamente nelle imprese di piccole dimensioni (situazione dichiaratamente non riconducibile ad OSA).

Obbligata in tal senso è la lettura dell'art. 6, co. 4, in base al quale i compiti di cui alla lett. b) dell'art. 6, co. 2 (ossia quelli dell'Organismo di Vigilanza) possono essere assolti dall'organo dirigente «negli enti di piccole dimensioni».

OSA è perfettamente in linea con tali criteri. L'OdV è formato da tre membri. Circa i principali requisiti dell'Organismo vanno ricordati:

#### ➤ **Autonomia e indipendenza**

La posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente). Tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Con riferimento all'OdV a composizione plurisoggettiva, ci si deve chiedere se i requisiti di autonomia ed indipendenza siano riferibili all'Organismo in quanto tale ovvero ai suoi

componenti singolarmente considerati. Si ritiene che, con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno, i requisiti di autonomia ed indipendenza debbano essere riferiti ai singoli componenti. Al contrario, nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità. Anche in questo caso tuttavia, conformemente alle costanti indicazioni giurisprudenziali, i componenti interni dell'OdV non dovrebbero svolgere, nell'ambito dell'ente o di soggetti da questo controllati o che lo controllano, funzioni operative.

#### ➤ **Professionalità**

Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale, nello specifico di analisi dell'organizzazione e del sistema di controllo e di tipo giuridico penalistico.

Quanto all'attività ispettiva e di analisi dell'organizzazione e del sistema di controllo, è evidente il riferimento – a titolo esemplificativo – al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di processi e procedure per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Con riferimento, invece, alle competenze giuridiche, non va dimenticato che la disciplina in argomento è – in buona sostanza – una disciplina penale e che l'attività dell'OdV ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali ovvero della consulenza esterna.

#### ➤ **Continuità di azione**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso qual è quello delineato – soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni – si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello e priva – come prima detto – di mansioni operative.

## **6.2 Statuto dell'Organismo di Vigilanza**

#### ➤ **Nomina dell'OdV**

L'art. 6, lett. b), del Decreto legislativo n. 231/2001 prevede che il compito di vigilanza e di aggiornamento del Modello sia affidato ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati:

- l'OdV non può essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- i soggetti che assumono l'incarico, non svolgeranno altri incarichi per OSA;
- l'OdV riferirà direttamente ai vertici della Società. Nel caso specifico avrà come referente il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato Massimo Proverbio, oltre che il Consiglio di Amministrazione stesso;
- l'OdV deve avere le competenze o gli strumenti tecnico-professionali adeguati alle funzioni che sarà chiamato a svolgere con particolare riferimento alle competenze di natura organizzativa e a quelle di natura tecnico-legale in ambito societario. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza, ne garantiranno l'obiettività.

In linea con i principi del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione individua dunque nell'Organismo di Vigilanza l'organo che garantisce il rispetto dei seguenti requisiti.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo però restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo intervento.

Per decisione del Consiglio di Amministrazione di OSA, le attività di controllo del rispetto del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono attribuite all'Organismo di Vigilanza in composizione con un membro interno della società (nella persona del Responsabile dell'Ufficio Legale e Affari Legali e Societari, Dott.ssa Chiara Messe) e due componenti esterni (nelle persone del Dott. Moreno Prospero e del Prof. Avv. Mauro Catenacci, al quale è stata affidata la Presidenza dell'Organismo).

Si tratta di una soluzione che, anche alla luce dei recenti orientamenti giurisprudenziali, garantisce un'adeguata funzionalità ed indipendenza all'Organismo di Vigilanza.

#### ➤ **Durata della carica**

L'Organismo di Vigilanza OSA resta in carica tre anni decorrenti dalla data di nomina.

Alla scadenza del mandato l'Organismo continua a svolgere pro tempore le proprie funzioni per un periodo massimo di sei mesi in regime di prorogatio, fino alla nuova nomina dei suoi componenti.

L'eventuale revoca degli specifici poteri dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri potrà avvenire solo previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### ➤ **Continuità di azione**

L'OdV svolgerà in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; la definizione degli aspetti attinenti la continuità dell'azione dell'OdV (quali ad esempio la calendarizzazione della sua attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalla struttura aziendale all'Organismo) sarà rimessa all'Organismo stesso e regolata sulla base del Regolamento dell'OdV di cui al successivo paragrafo.

### ➤ **Funzioni dell'OdV**

In conformità alle indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida delle Associazioni di categoria, l'intervento dell'OdV, al fine di eliminare o ridurre i rischi di commissione dei reati, si delinea in generale nelle attività seguenti:

- a) vigilare periodicamente sull'effettiva applicazione del Modello da parte dei destinatari (dipendenti, collaboratori, amministratori, sindaci etc.) in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate nel D.Lgs. 231/2001;
- b) vigilare sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- c) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d) individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- e) verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte sono assegnati all'OdV i seguenti compiti:

1. effettuare interventi periodici volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello e per vigilare affinché:
  - a) le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
  - b) i principi etici siano rispettati;
  - c) il Modello e le procedure di riferimento siano e rimangano adeguati ed efficaci nella prevenzione dei reati considerati.
2. verificare periodicamente la mappatura dei reati e delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
3. effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni, o su atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili, o laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;
4. segnalare eventuali carenze/inadeguatezze nella prevenzione dei reati e verificare che il management provveda ad implementare le misure correttive;
5. segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello;
6. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
7. coordinarsi con il management aziendale competente per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti (fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare);
8. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello.

### ➤ **Poteri dell'OdV**

Al fine di potere svolgere i propri compiti all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri:

1. ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché ha la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili;
2. 10. ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie, incarichi di consulenza e/o di assistenza al fine di poter svolgere le attività di propria competenza. Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione di risorse finanziarie per l'OdV, della quale lo stesso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (restando comunque inteso che l'OdV, in caso di comprovate esigenze e qualora dovesse sorgere la necessità di integrare tale dotazione, potrà presentare apposita richiesta al Consiglio di Amministrazione);
3. ha la facoltà di avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni interne alle quali può essere richiesto di attivarsi per svolgere compiti strettamente collegati e funzionali alle attività di controllo;
4. è dotato di idonei poteri per avvalersi, di volta in volta, delle competenze professionali e tecniche delle diverse direzioni aziendali, ogni volta che l'attuazione del Modello e l'attività di rilevazione e mappatura dei rischi comportino la necessità di approfondire particolari tematiche (es. consulenza legale per la definizione clausole standard per i contratti o l'adeguamento/aggiornamento del Modello, organizzazione di corsi per il personale, nuovi rapporti con la P.A., etc.).

L'OdV dovrà, inoltre, essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio concreto di commissione di uno dei reati utilizzando preferibilmente l'indirizzo e-mail [vigilanza\\_231@osa.coop](mailto:vigilanza_231@osa.coop) messo a disposizione.

#### ➤ **Cessazione dall'incarico di un componente dell'Organismo**

La cessazione dall'incarico può avvenire, oltre che per cause naturali quali morte o scadenza del mandato, anche per:

- il sopraggiungere di cause di incompatibilità o ineleggibilità, ovvero per la sopravvenuta carenza-assenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica (autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità);
- dimissioni (da trasmettere al Presidente del CdA ed agli altri membri dell'OdV tramite comunicazione scritta);
- revoca per giusta causa (competete al CdA che delibera a maggioranza assoluta dei suoi componenti ma con l'astensione obbligatoria del/dei consigliere/i che fosse/ro, eventualmente, oggetto del provvedimento di revoca).

Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via esemplificativa ma non esaustiva:

- grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal presente Statuto e dal Regolamento dell'OdV;
- prolungata e ingiustificata inattività (desumibile, ad esempio, dalla mancanza di partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza per almeno 6 mesi ovvero per almeno tre incontri consecutivi dell'OdV);
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

- conflitto di interessi permanente;
- sentenza di condanna di primo grado della Società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”, ove risulti dagli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’OdV, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del decreto;
- sentenza di condanna anche non definitiva a carico del componente dell’OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell’OdV, ad una pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di revoca per giusta causa, la Società corrisponderà il compenso maturato, fatto salvo l’eventuale diritto al risarcimento del danno.

Il CdA, in caso di cessazione dell’incarico di un membro dell’OdV, provvede, il prima possibile, alla nomina del sostituto. L’incarico di componente dell’OdV del nuovo membro avrà termine contestualmente alla scadenza dei componenti già in carica.

In caso di cessazione dall’incarico del Presidente, il nuovo Presidente verrà nominato subito dopo aver ricomposto l’OdV e sarà eletto tra i componenti dell’Organismo stesso a maggioranza assoluta dei medesimi. Nel periodo di vacatio, sarà il segretario dell’OdV a farne le veci.

Se viene meno la maggioranza dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, lo stesso decade e il CdA provvede - senza indugio - alla sua sostituzione.

#### ➤ **Reporting dell’OdV verso il vertice aziendale**

L’OdV riferirà in merito all’attuazione del Modello, alla rilevazione di eventuali criticità, all’esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate. Sono previsti due livelli di reporting:

1. il primo, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l’Amministratore Delegato e Legale Rappresentante pro tempore (v., ad esempio, tempestive segnalazioni relative ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla Responsabilità amministrativa degli enti, o segnalazioni relative a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche, o verbali degli incontri con le altre funzioni, etc.). Tale attività di reporting si concretizzerà nella realizzazione del verbale rilasciato al termine delle visite che periodicamente l’OdV effettua presso OSA.
2. il secondo a cadenza annuale verso il Consiglio di Amministrazione, al quale l’OdV trasmetterà un report scritto avente ad oggetto l’attività svolta dall’OdV (v. la sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell’anno e dei controlli e delle verifiche eseguite) e le eventuali criticità o spunti per il miglioramento, emersi sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente nonché l’Amministratore Delegato e legale rappresentante pro tempore avranno facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV il quale, a sua volta, avrà facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

Tutti gli incontri dovranno essere verbalizzati e custoditi dall’OdV.

➤ **Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV - segnalazioni di carattere generale**

Gli organi sociali, i dipendenti o i collaboratori ad altro titolo, sono tenuti a segnalare all'OdV qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Varranno al riguardo le seguenti prescrizioni generali:

- a) i lavoratori hanno il dovere di trasmettere segnalazioni relative alla commissione di reati richiamati nel presente modello di cui abbiano avuto conoscenza al proprio diretto superiore o in alternativa direttamente all'OdV;
- b) i collaboratori sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione alla commissione di reati richiamati nel presente modello di cui abbiano avuto conoscenza con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- c) gli amministratori per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.
- d) Tutti i soggetti di cui ai punti precedenti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative a violazioni del presente Modello Organizzativo.

Per consentire la tempestiva segnalazione di circostanze rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stato istituito un indirizzo di posta elettronica [vigilanza\\_231@osa.coop](mailto:vigilanza_231@osa.coop) accessibile per la consultazione al solo OdV.

Le segnalazioni inviate alla potranno essere effettuate anche in forma anonima e potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico. La casella di posta elettronica sarà gestita dai componenti dell'OdV, i quali avranno accesso a mezzo di apposita password.

Le segnalazioni possono essere trasmesse anche tramite la piattaforma "Parrot Whistleblowing" accessibile dal sito internet aziendale. L'invio, la ricezione e la gestione di tali segnalazioni sono regolati dall'apposita procedura adottata dalla Cooperativa ed anch'essa accessibile sul sito internet aziendale.

Allo stesso OdV dovranno essere trasmessi, a cura delle direzioni aziendali coinvolte e quando le stesse ritengano tale iniziativa necessaria, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste dal Modello, nonché a tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Le informazioni acquisite dall'OdV e dalle funzioni aziendali preposte dovranno essere trattate in modo da garantire:

- a) la riservatezza e l'anonimato del segnalante;
- b) la tutela dei segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede).

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità ed attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari. Effettuate le dovute indagini si adopererà affinché venga definito quanto previsto dal sistema sanzionatorio aziendale.

L'OdV, per come previsto dalla legge, ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di

intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori, nei confronti di dipendenti, collaboratori o organi sociali (poteri, questi, demandati ai competenti soggetti ed organi aziendali quali il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea).

➤ **Segnalazioni specifiche obbligatorie**

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, l'Amministratore a ciò delegato dal Consiglio di Amministrazione incaricherà i responsabili delle Direzioni e Divisioni, e in generale tutte le funzioni aziendali interessate, di trasmettere obbligatoriamente ed immediatamente all'OdV le informazioni concernenti:

- a) le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- b) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che coinvolgano la società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali, i collaboratori esterni, i fornitori o gli agenti;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti o dagli organi sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati nei confronti degli stessi;
- d) i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.

➤ **Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in appositi archivi (informatici o cartacei) per un periodo di 5 anni. L'accesso agli archivi è consentito al Presidente e ai singoli membri del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da specifiche norme di legge vigenti.

### **6.3 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico Regolamento le regole per il proprio funzionamento.

## **7. VIOLAZIONI DEL MODELLO E SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 Violazione del Modello**

Gli artt. 6, comma 2 lett. e), e 7 comma 4 lett. b), del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono, con riferimento ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La definizione di un sistema disciplinare rappresenta, pertanto, requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel Modello e verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria competente; ciò in considerazione che le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto alle tipologie di illecito che le violazioni del Modello stesso possono determinare.

Costituisce violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure da esso richiamate nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti ovvero l'omissione degli stessi, che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

### **7.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

### **7.3 Soggetti sottoposti**

Sono soggetti sottoposti al sistema sanzionatorio-disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché, secondo le modalità stabilite dal contratto, tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, sono passibili di sanzioni disciplinari tutti i soggetti che abbiano responsabilità specifiche definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché dal Modello.

### **7.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti**

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

### 7.4.1 Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

### 7.4.2 Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare e per giusta causa.

Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente, ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Il provvedimento della multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

## **7.5 Provvedimenti per inosservanza da parte del personale con mansioni direttive**

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dalle procedure aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicabile e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

### **7.5.1 Violazioni**

Costituiscono illecito disciplinare i comportamenti consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o

delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;

- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### 7.5.2 Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare e per giusta causa.

Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente, ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Il provvedimento della multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione

la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

## **7.6 Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori, dei sindaci e dei revisori**

### **7.6.1 Violazioni da parte degli Amministratori**

Le violazioni commissibili da parte degli Amministratori possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito riassunte:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

### **7.6.2 Sanzioni**

La violazione delle regole del presente modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente punto:

- ammonizione scritta,
- la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spetta, su proposta dell'Organo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerge il fumus di un'avvenuta infrazione,

- quanto all'ammonizione scritta, al Consiglio di amministrazione e, laddove la violazione riguardi la maggioranza degli amministratori, la decisione dovrà essere assunta con l'astensione di quelli interessati,
- quanto alla revoca, all'assemblea dei soci con decisione assunta con la maggioranza prevista a norma di legge e di statuto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

### **7.6.3 Violazioni da parte dei sindaci**

Le violazioni commissibili da parte dei Sindaci possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito riassunte:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

#### **7.6.4 Sanzioni**

La violazione delle regole del presente modello da parte dei Sindaci può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente punto:

- ammonizione scritta,
- la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spetta, su proposta dell'Organo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerge il fumus di un'avvenuta infrazione,

- quanto all'ammonizione scritta, al Consiglio di amministrazione,
- quanto alla revoca, all'assemblea dei soci con decisione assunta con la maggioranza prevista a norma di legge e di statuto.

In caso di revoca, inoltre, trova applicazione l'art. 2400 c.c..

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

#### **7.6.5 Violazioni da parte dei revisori**

Qualora l'inosservanza del Modello sia imputabile ad una Società di revisione, le sanzioni a quest'ultima applicabili rimangono quelle previste al punto seguente per le società di service. La competenza ad applicare dette sanzioni spetta all'Assemblea dei Soci. Qualora la sanzione massima da applicare sia quella della revoca per giusta causa, dovrà essere seguito l'iter procedimentale previsto dalla legge.

E' fatta salva la esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

### **7.7 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi**

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con la società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme delle procedure del Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla

---

risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti, ove possibile, di specifiche clausole che

- diano atto della conoscenza del Decreto da parte dei terzi,
- richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso),
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola; ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale, una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso.

## **8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

### **8.1 Al personale**

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale: - del contenuto del D.Lgs. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo; - del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da OSA e del Sistema Anticorruzione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e di informazione/formazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione aziendale competente pro tempore in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale apicale.

Le attività di informazione e formazione devono essere previste e realizzate, sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o di ulteriori circostanze di fatto e di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D.Lgs. 231/2001.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente MOGC:

- è prevista una comunicazione iniziale a tutto il personale circa l'adozione del nuovo MOGC;
- ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente i riferimenti al Modello, ai relativi Protocolli, alle prassi aziendali adottate anche per altre normative, quali ad esempio la privacy o la sicurezza delle informazioni;
- il personale già assunto dovrà sottoscrivere apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- specifica attività di formazione dovrà essere pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi aziendali.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del D.Lgs. 231/2001, del MOGC adottato e degli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento, nella quale rimangono presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il succitato set informativo, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante.

### **8.2 Ai soggetti terzi**

Agli ulteriori Destinatari - ed in particolare ai fornitori, consulenti e partner - sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società sulla base del MOGC e del Codice Etico/Codice di Comportamento, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello, o comunque contrari al

---

Codice Etico o alla normativa vigente, possono avere in ordine ai rapporti contrattuali intrattenuti con la Società.