



Raphael
Società Cooperativa Sociale

Modello di organizzazione gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Generale

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00		Adozione	Consiglio di Amministrazione
01		Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
02	08/2018	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA 5

2. LINEE GUIDA..... 5

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 6

 3.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche 6

 3.2 I reati “presupposto” 7

 3.3 Le sanzioni..... 7

 3.4 Criteri d’imputazione della responsabilità in capo alla Società 8

 3.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 9

4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA COOPERATIVA SOCIALE RAPHAEL ONLUS 10

 4.1 Profilo della Società e cenni storici 10

 4.2 Sistema di governance e struttura organizzativa..... 11

 4.3 Obiettivi e finalità del Modello 11

 4.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento 12

 4.5 Struttura del Modello..... 13

 4.6 Processi e attività sensibili 15

5. ORGANISMO DI VIGILANZA..... 18

 5.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza 18

 5.2 Nomina e durata dell’Organismo di Vigilanza 18

 5.3 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza..... 19

 5.4 Segnalazione all’Organismo di Vigilanza 20

 5.5 Flussi informativi all’Organismo di Vigilanza..... 21

 5.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali 22

 5.7 Whistleblowing..... 22

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01..... 23

 6.1 Attività d’informazione e formazione 23

Termini e definizioni

Cooperativa: s'intende Cooperativa Sociale Raphael

Modello Organizzativo o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV: Acronimo di "Organismo di Vigilanza". S'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

CDA: Acronimo di Consiglio di Amministrazione

Organi Sociali: Gli organi societari previsti da Statuto.

CCNL: I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Cooperativa una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Cooperativa con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.

Fornitori: i soggetti che forniscono alla Cooperativa beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001.

Stakeholders o Portatori di interesse: soggetti portatori di interessi nei confronti della Cooperativa siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di Controlli Interno o SCI: insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla Cooperativa allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Regolamenti aziendali: insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato dalla Cooperativa Sociale Raphael.

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Cooperativa è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi, regole e procedure volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si applica agli amministratori, ai sindaci, ai dirigenti, ai soci, al personale dipendente, ai fornitori, ai consulenti e a chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con Cooperativa Raphael.

La Cooperativa vigilerà sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

La Cooperativa Sociale Raphael s'impegna a diffondere, nella propria organizzazione e all'esterno, i contenuti del Modello e i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo. La Cooperativa s'impegna inoltre a richiamare l'esistenza del Modello e il suo carattere vincolante in tutti i rapporti economici instaurati con i terzi destinatari.

2. LINEE GUIDA

2.1 Linee guida per l'elaborazione dei Modelli

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, comunicate al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

3.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa per le persone giuridiche conseguente alla commissione di un fatto illecito penalmente rilevante.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle Società per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti Soggetti Apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti Soggetti Subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata dall’esistenza di profili di rilievo penale a carico delle Società, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa della Società viene esclusa nell’ipotesi in cui l’agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto colpisce innanzitutto il patrimonio delle Società che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E’ quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, la nomina di un Organismo di controllo interno alla Società (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;

- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 I reati “presupposto”

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell’ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi dei cosiddetti reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Fattispecie di reato	Riferimento normativo
Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Truffa)	Art.24
Reati informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24 bis
Reati di criminalità organizzata	Art. 24 ter
Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Corruzione)	Art. 25
Reati contro la fede pubblica (falso nummario)	Art. 25 bis
Reati contro l’industria ed il commercio	Art. 25 bis.1
Reati societari	Art. 25 ter
Reati con finalità di terrorismo	Art. 25 quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1
Reati contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies
Reati di abuso di mercato	Art. 25 sexies
Reati di lesioni colpose e omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies
Reati in materia di diritto d’autore	Art. 25 novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria	Art. 25 decies
Reati ambientali	Art. 25 undecies
Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare	Art. 25 duodecies
Reati Transnazionali	L. 146/2006
Reati razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies

3.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, il Decreto ne individua una serie articolata.

In sintesi:

- **Sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12):** la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché

dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

- **Sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17):**
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19);**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

3.4 Criteri d'imputazione della responsabilità in capo alla Società

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D.lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo Decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei **soggetti apicali o subordinati** di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** della Società.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso a un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla Società una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della Società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla Società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del reato presupposto, la Società ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la Società è chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

Per i reati commessi da **soggetti in posizione “apicale”**, il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della Società, dal momento che si prevede l’esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:

- che «l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

Se il reato è stato commesso da **soggetti in posizione “subordinata”**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla Società; affinché questa venga chiamata a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato sia stata resa possibile all’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/2001 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

3.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il D.lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall’art. 6 del Decreto.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla Società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA COOPERATIVA SOCIALE RAPHAEL ONLUS

4.1 Profilo della Società e cenni storici

La Cooperativa sociale Raphael viene fondata da don Piero Ferrari a Clusane d'Iseo, in provincia di Brescia, il 13 gennaio 1984. Raphael significa "Medicina di Dio" oppure "Dio ha guarito". Il nome fa riferimento ad un personaggio biblico l'Arcangelo Raphael.

La Cooperativa è senza scopo di lucro; la stessa ha come fine l'esclusivo perseguimento di finalità di solidarietà sociale, che si esplica nell'erogazione di servizi socio-sanitari-riabilitativi orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, ai bisogni delle persone malate di cancro, anziane o comunque giunte alla fase terminale della loro esistenza.

Le attività della Cooperativa possono essere classificate come segue:

1. Attività di prevenzione, sensibilizzazione e formazione:

- prevenzione oncologica primaria, sensibilizzazione sociale sul problema del cancro, educazione sanitaria della popolazione, aggiornamento scientifico del personale medico e paramedico;
- attività di divulgazione delle finalità e degli obiettivi della Cooperativa e di prevenzione primaria con trasmissioni radiofoniche e trasmissioni su argomenti medico-scientifici tramite l'emittente Radio Raphael;
- attività d'informazione e di divulgazione mediante la pubblicazione del giornalino trimestrale Raphael.

2. Attività sanitaria oncologica:

- prevenzione e diagnosi precoce oncologica: attraverso visite ambulatoriali di prevenzione oncologica, esami citologici, attività diagnostica strumentale, ecografica, radiologica ed endoscopica;
- oncologia medica: visite, visite di controllo e consulenze specialistiche oncologiche, follow-up per pazienti con precedente diagnosi di malattia oncologica;
- cure palliative: consulenza oncologica, consulenza ambulatoriale di terapia del dolore, assistenza domiciliare attraverso il profilo "ADI cure palliative".

3. Attività sanitarie varie:

- terapie fisiche e riabilitative;
- consulenze psicologiche;
- esami ematochimici;
- servizio di assistenza domiciliare integrata (ADI) accreditato presso l'Azienda Sanitaria Locale di Brescia.

4. Ricerca clinica:

Viene effettuata in merito ai principali fattori di rischio per tumore, alla genetica oncologica e ai protocolli operativi di diagnosi precoce, in particolare in ambito gastroenterologico e senologico; i dati emersi dall'attività di diagnosi precoce sono oggetto di pubblicazione su riviste scientifiche e di presentazione in convegni scientifici.

4.2 Sistema di governance e struttura organizzativa

Come riportato nello Statuto, gli organi della Cooperativa sono:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Organo di controllo contabile

L'Assemblea delibera sui bilanci, sugli indirizzi generali della Cooperativa, sulla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci, sul regolamento per il funzionamento della Cooperativa, sulle modifiche dell'atto costitutivo e dello Statuto e su tutto quanto di sua spettanza per legge.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge.

Il Presidente, o in caso di sua assenza o impedimento, il Vicepresidente, rappresenta legalmente la Cooperativa nei confronti dei terzi e in giudizio.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Alla società di revisione spetta il controllo contabile della società.

La struttura organizzativa aziendale della Cooperativa pone in evidenza le figure apicali cioè le funzioni che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Cooperativa.

Nell'**Allegato Governance** al presente Modello sono riportati l'organigramma della Cooperativa, le funzioni e poteri degli organi di governo come definito da Statuto, deleghe o procure.

4.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Cooperativa si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli a integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001.

La finalità del Modello è quella di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi/attività esposti al rischio di reato, il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Cooperativa;

- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Cooperativa, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzazione, gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

4.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di "costruzione" del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo della Cooperativa Raphael secondo il processo di risk assessment attuato:

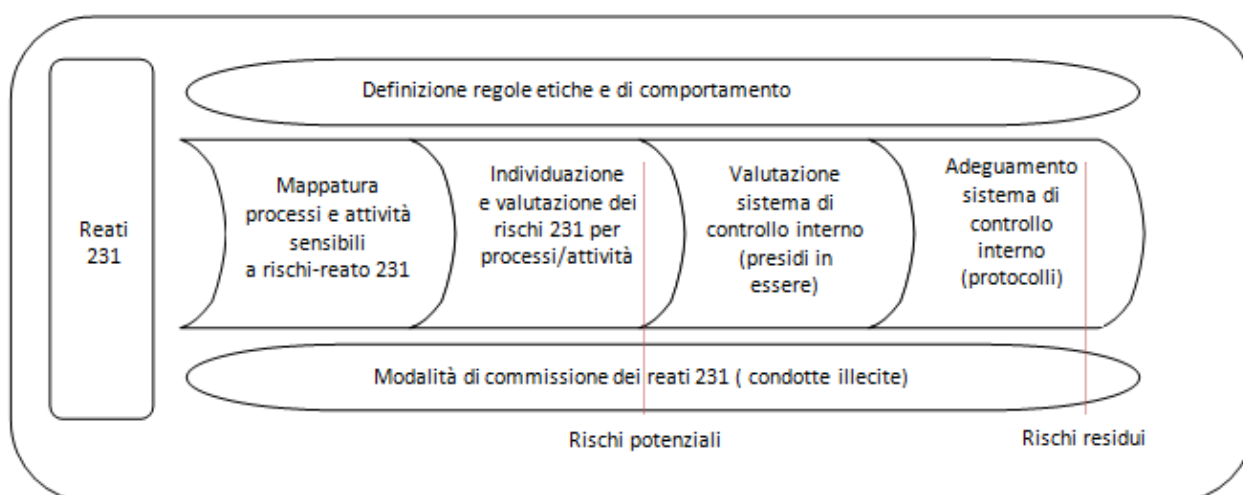


Fig.1: processo di risk assessment

Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice Etico e comportamentale

Mappatura dei processi sensibili

- raccolta e esame della documentazione aziendale disponibile presso la Cooperativa (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, C.C.N.L. applicabile, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area/processo);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);

- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta illecita).

Valutazione del sistema di controllo interno (SCI)

- analisi del sistema di controllo interno (SCI) e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui coperti dai presidi esistenti.

Adeguamento del sistema di controllo interno (SCI)

- analisi dei rischi residui (accettabili/non accettabili);
- realizzazione di protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo (Protocolli).

I protocolli sono un sistema organico di norme dirette a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati:

- Codice Etico (principi e norme di comportamento);
- principi generali;
- protocolli operativi;
- policy e procedure.

4.5 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del Modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema Disciplinare** e gli **Allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio metodologico;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati;
- la descrizione del sistema di controllo;
- i protocolli specifici adottati;
- i flussi informativi e i controlli dell'OdV.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per Sezioni e ciascuna sezione corrisponde a una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/01. Le Sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per la Cooperativa Raphael.

Il **Codice Etico** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, soci, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (amministratori, soci, dipendenti e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello e relative sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Sono **Allegati** al Modello:

- **Elenco dei reati** (aggiornato alla data di approvazione del Modello);
- **Governance**;
- **Risk Assessment (Mappa rischi e Sistema dei Controlli)**

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica. Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari e in generale i documenti richiamati nel Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello ma necessiteranno dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'invio di uno specifico flusso informativo all'Organismo di Vigilanza incaricato.

4.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica della Cooperativa Sociale Raphael si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.Lgs. 231/01:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione - art. 24 e art. 25 D.Lgs 231/01**
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro- art 25-septies D.Lgs 231/01**
- **Reati societari - art. 25-ter D.Lgs 231/01**
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio- art.25-octies D.Lgs 231/01**
- **Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - art. 24-ter D.Lgs 231/01**
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati –art. 24-bis D.Lgs 231/01**
- **Reati ambientali – art .25-undecies D.Lgs 231/01**
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore – art. 25-novies D.Lgs 231/01**
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 25-decies D. Lgs 231/01**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare art. 25-duodecies D.Lgs 231/01**
- **Reati di falso nummario - art.25-bis D.Lgs 231/01**
- **Delitti contro la personalità individuale – art. 25 – quinquies D.Lgs 231/01**

Nella Parte Speciale, organizzata per Sezioni, sono analizzati i rischi con diverso grado di dettaglio in relazione alla possibilità della loro commissione nell'interesse o vantaggio della Cooperativa ed individuati gli eventuali protocolli specifici adottati ad integrazione delle regole definite nel Codice Etico.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

La tabella sotto riportata sintetizza i Processi Sensibili abbinati ai reati nella fase di Risk Assessment:

Categoria Reati	Processo
Reati contro la PA (Corruzione e concussione) - ART. 25 d.lgs 231/2001 (Indebita percezione di erogazioni, Truffa, Frode informatica) - ART. 24 d.lgs 231/2001	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione finanziaria
	Gestione delle risorse umane
	Ricorso alla finanza agevolata
	Legale e contenzioso
	Gestione rapporti con la P.A. : verifiche ispettive e accertamenti
	Gestione della fatturazione delle prestazioni erogate
	Gestione rapporti con la P.A.: accreditamento servizi, ottenimento licenze, permessi e autorizzazioni
Reati societari - ART. 25-ter	Gestione servizio Assistenza Domiciliare Integrata (ADI + ADI UCP-DOM)
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione finanziaria
	Gestione dei rapporti con organi di controllo
Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter	Gestione dei rapporti con soci
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione della fatturazione delle prestazioni erogate
	Gestione punti prelievo
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis	Gestione ambulatori
	Gestione finanziaria
	Gestione sistemi informatici
	Gestione punti prelievo
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies	Gestione servizio Assistenza Domiciliare Integrata (ADI + ADI UCP-DOM)
	Gestione comunicazione verso l'esterno

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

	Gestione sistemi informatici
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime - ART 25-septies	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
Reati ambientali - ART. 25-undecies	Gestione adempimenti ambientali
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - ART.25-novies	Legale e contenzioso
Reati di falso nummario - ART.25-bis	Gestione ambulatori
Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies	Gestione delle risorse umane
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio- ART.25-octies	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione finanziaria
	Gestione delle risorse umane
	Gestione della fatturazione delle prestazioni erogate
	Gestione rapporti con la P.A.: accreditamento servizi, ottenimento licenze, permessi e autorizzazioni
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Gestione delle risorse umane

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett. *b*) e 7, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

Continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa d'ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

5.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

L'organo amministrativo definisce le cause di decadenza, di revoca e d'ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti e i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, del singolo componente dell'OdV.

Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare l'organo amministrativo della Società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'organo amministrativo e con l'approvazione, se presente, del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico conferito all'OdV;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un **Regolamento di funzionamento** che disciplina peraltro anche la durata in carica e tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo stesso.

5.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

Verifica e vigilanza sul Modello:

- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.

Aggiornamento del Modello:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello.

Informazione e formazione sul Modello:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

5.4 Segnalazione all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Cooperativa Raphael ai sensi del Decreto 231/2001.

Eventuali segnalazioni riguardanti la violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Cooperativa devono essere inviate all'OdV.

Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'Organismo di Vigilanza o il proprio diretto superiore gerarchico, il quale a sua volta sarà tenuto ad informare l'OdV sempre e comunque in forma scritta (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza saranno istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni officiose e di informazioni).

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, e procedendo alle indagini del caso.

Alla notizia di violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; ove la violazione del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV ne informa tutti i sindaci ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

La Cooperativa Sociale Raphael assicura e garantisce che i membri dell'OdV non potranno essere soggetti a ritorsioni in conseguenza dei compiti assegnati; la medesima protezione viene assegnata ai dipendenti e funzionari della Cooperativa che collaborano con l'OdV.

A titolo esemplificativo e non esaustivo dovranno essere oggetto di segnalazione all'OdV:

- i provvedimenti e/o 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 di cui al D.lgs.231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Modello di organizzazione e controllo;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e ad eventuali sanzioni irrogate attinenti al Modello e degli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.5 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

Oltre a quanto previsto relativamente alle segnalazioni le funzioni aziendali individuate, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenute a fornire, con periodicità o ogni qualvolta l'evento si verifici, all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella Parte Speciale del Modello.

L'elenco delle informazioni e le segnalazioni da far pervenire all'OdV e i canali utilizzabili sono descritti in modo puntuale nella Procedura "Comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza".

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003 (privacy). A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare all'organo amministrativo:

- il piano annuale delle attività che intende svolgere (all'inizio dell'esercizio);
- lo stato avanzamento delle attività rispetto al piano formulato ed eventuali modifiche (motivandole);
- le segnalazioni pervenute ed eventuali problematiche emerse nelle attività di verifica;
- la relazione con cadenza almeno annuale in merito all'attuazione del modello segnalando la necessità di interventi di miglioramento del Modello.

Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta dell'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza si relaziona periodicamente anche con il Collegio Sindacale.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo e dal Collegio Sindacale, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

5.7 Whistleblowing

I flussi informativi cd whistleblowing, possono provenire da parte di un qualsiasi dipendente della cooperativa che rilevi un pericolo, una possibile frode o un altro rischio che possa configurare una violazione del Modello.

La società al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni e in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd "whistleblowing") e in conformità con le previsioni dell'art 6 del D.Lgs 231/01, comma 2-bis, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del D.Lgs 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine ai sensi del comma 2- quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

A carico dei componenti l'organismo di vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01

6.1 Attività d'informazione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la Cooperativa promuove le attività di diffusione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza ai destinatari con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la Cooperativa.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e ai dipendenti mediante:

- **riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);**
- **note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);**
- **affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello;**
- **supporti informatici o pubblicazione della documentazione sui server e intranet della società;**
- **e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).**

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e dal Codice Etico con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del codice etico (resi disponibili sul sito della cooperativa).

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, ai dipendenti, la Cooperativa in collaborazione con l'OdV, su base periodica pianifica ed attua adeguati interventi formativi.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di reati specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la Cooperativa mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite. L'attività di formazione potrà essere erogata in presenza o con il supporto di piattaforme e-learning.