



Il Codice etico è uno degli strumenti della responsabilità sociale delle imprese per la promozione di buone pratiche di comportamento

1. Scopo

1.1 Obiettivi principali dell'introduzione del Modello di organizzazione, di gestione e di controllo. La scelta di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta di ENAI Cooperativa nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale. Il presente Modello, il codice etico e la nomina del componente monocratico del OdV viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del maggio 2019 e revisionato nel 2024 . Attraverso l'adozione del Modello la Cooperativa intende perseguire le seguenti finalità:

- a) conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- b) evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli settori dell'organizzazione o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- c) evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- d) prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- e) garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di poteri quanto le sovrapposizioni di competenze;
- f) assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- g) garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- h) dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Organizzazione a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di

dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

La Cooperativa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative della proprietà e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, per quanto l'adozione sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità (integrità etica) come valore fondante della propria natura, oltre che per costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

2.1 La responsabilità "amministrativa" da reato delle persone giuridiche, degli Enti e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica. Il D. Lgs. n. 231/2001, recante disposizioni sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, degli Enti e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica", ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000. Detta legge di delegazione autorizzava la ratifica e dava esecuzione a diverse Convenzioni internazionali, quali la "Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee"; la "Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri"; la "Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali". In

ottemperanza agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una forma di responsabilità diretta degli enti collettivi, collegata ad alcuni tipi di reato: responsabilità definita “amministrativa”, ma per diversi aspetti assimilabile a una vera e propria forma di responsabilità penale. In realtà, al di là della denominazione usata dal Legislatore, la responsabilità in questione, definita un “tertium genus” dalla Relazione di accompagnamento al Decreto, presenta diversi profili che inducono a considerarla quale una forma di responsabilità penale, in quanto sorge in conseguenza al compimento di alcuni reati (c.d. reati presupposto) e il suo accertamento rientra nella cognizione del giudice penale. Gli interventi della Corte di Cassazione non hanno ancora oggi fornito una soluzione definitiva sulla natura giuridica della responsabilità “amministrativa” degli enti. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nelle punizioni di taluni illeciti penali il patrimonio delle Cooperative che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dell’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. L’articolo 1, comma 2 del Decreto in esame individua i destinatari della disciplina, prevedendo che “Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle Cooperative e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Tale formula è integrata da quanto disposto dal successivo comma 3, il quale stabilisce che le disposizioni in questione “Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”. Da una lettura congiunta del Decreto in parola e della relativa legge delega, si evince dunque che destinatari del Decreto sono: gli enti forniti di personalità giuridica; le Ente; le associazioni anche prive di personalità giuridica; gli enti pubblici economici; gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Per quanto riguarda il criterio oggettivo di imputazione del reato all’ente, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte di taluni soggetti individuati nel Decreto, nell’interesse o a vantaggio della cooperativa medesima. Il novero dei reati-presupposto, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato. Attualmente ai gruppi di reati richiamati sono i seguenti:

- Art. 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o della Comunità Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico);
- Art. 24 bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- Art. 24. ter (Delitti di criminalità organizzata);
- Art. 25 (Concussione e corruzione);
- Art. 25 bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- Art. 25 bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio);
- Art. 25 ter (Reati societari);
- Art. 25 quater (Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- Art. 25 quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- Art. 25 quinquies (Delitti contro la personalità individuale);
- Art. 25 sexies (Abusi di mercato);
- Art. 25 septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene, della salute e sicurezza sul lavoro);
- Art. 25 octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- Art. 25 novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- Art. 25 decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- Art. 25 undecies (Reati ambientali).
- Reati transnazionali – La legge n. 146/2006, inoltre, all'art. 3 e 10, prevede la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni gravi reati caratterizzati dal requisito della transnazionalità. Nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente, ai sensi dell'articolo 26 del Decreto, "impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento". L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza della interruzione di ogni rapporto di "immedesimazione" tra Cooperativa e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. L'articolo 4 del Decreto stabilisce, inoltre, le condizioni affinché la Cooperativa possa essere

chiamato a rispondere anche in relazione a reati commessi all'estero; previsione dettata dalla necessità di non lasciare prive di sanzione situazioni criminose di frequente verifica, evitando altresì facili elusioni dell'intero impianto normativo. Per quanto concerne la tipologia dei soggetti autori del reato, questi ultimi devono essere legati alla Cooperativa vada un rapporto funzionale o di dipendenza. L'articolo 5 del D. Lgs. 231/2001, infatti, fa riferimento:

- ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione della Cooperativa o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale;
- ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- ai soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'Ente.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità amministrativa è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente" e non "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 1 e 2). Secondo la relazione al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato; mentre il "vantaggio" fa riferimento alla oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente. L'interpretazione letterale della norma potrebbe indurre a ritenere che la Cooperativa sia responsabile qualora consegua, mediante l'atto delittuoso, una qualsivoglia forma di utilità, anche di natura non economica. Vi è invece chi sostiene che tale utilità debba trovare riflesso nel valore economico dell'azienda, il quale deve risultare incrementato per effetto del reato commesso. Per quanto riguarda i criteri soggettivi di imputazione del fatto di reato all'ente, appare opportuno sottolineare che la responsabilità della persona giuridica va ricollegata ad un difetto di organizzazione, consistente nel non aver adottato ed efficacemente attuato un piano di gestione e controllo, volto a prevenire la commissione di quei reati. Le sanzioni previste dall'articolo 9 del D.Lgs. 231/2001 sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza;
- la confisca.

a) **La sanzione pecuniaria**, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'articolo 11 del Decreto. Il Giudice è

chiamato ad effettuare un giudizio bifasico, volto a determinare autonomamente il numero delle quote, collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito e ad assegnare, quindi, un valore economico ad ogni singola quota, rapportato alle condizioni economiche e patrimoniali della cooperativa allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".

b) **Le sanzioni interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi) sono state, invece, previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e seguenti del Decreto). Il Legislatore ha ritenuto opportuno attribuire alle sanzioni interdittive un ruolo sussidiario nel sistema: affinché possano essere irrogate, infatti, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" della Cooperativa stessa che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13). Il Decreto delinea un sistema di tipo "preventivo", giacché sia nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'attività riparatoria o la regolarizzazione "post factum" da parte della Cooperativa coinvolta, consentono di diminuire sensibilmente il "quantum" della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, ovvero di escludere l'irrogazione di sanzioni interdittive (art. 17).

c) **La pubblicazione della sentenza** può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti della Cooperativa venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

d) **La confisca** del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene, infine, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19.

2.2 Il Modello di Organizzazione e di Gestione

La responsabilità prevista in capo alla Cooperativa dal Decreto discende da una colpa nell'organizzazione della persona giuridica. L'art. 6 del Decreto stabilisce a questo proposito che la responsabilità in oggetto è comunque esclusa quando la cooperativa provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- si sia istituito un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione e di curarne l'aggiornamento (c.d. Organismo di vigilanza);
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a ciò deputato.

Occorre precisare che il comma 4 dell'art. 6 prevede che "Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente". Si è ritenuto così di non imporre alle strutture di modeste dimensioni l'onere di istituire un organismo di vigilanza. I Modelli Organizzativi appena descritti spiegano un'efficacia esimente solo se adottati prima della commissione del reato. Tuttavia, se adottati dopo la commissione del fatto, essi determinano una diminuzione della sanzione, consentendo altresì di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 17 del Decreto. Ancora, se gli stessi Modelli vengono creati dopo la condanna e sono accompagnati dal risarcimento del danno e dalla restituzione del profitto, sarà possibile convertire la sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria, ai sensi dell'articolo 78 del Decreto. L'articolo 6 comma 2 del Decreto stabilisce che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Legislatore ha descritto, in particolare alle lettere a) e b) della superiore disposizione, un tipico sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management). Con riguardo ai reati-presupposto disciplinati dall'art. 25 septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), l'art. 30 d.lgs. n. 81/2008 ha disciplinato con puntualità i requisiti che deve avere il modello organizzativo. Il sistema aziendale deve assicurare l'adempimento dei tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Principi generali

3.1 Premessa

Il codice etico deve considerarsi parte integrante del modello organizzativo essendo un vero e proprio atto vincolante per i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa. I principi del codice etico si integrano con quelli espressi nel Manuale Qualità e nelle Procedure Operative del SGQ già adottati dall'Ente.

3.2 Finalità del Codice Etico

Il presente Codice Etico definisce i principi etici rilevanti e le norme comportamentali ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e contiene, nello specifico, l'insieme dei diritti, dei doveri

e delle responsabilità assunti dal personale dell'ENAIIP Cooperativa nella conduzione delle attività e nel rispetto dei legittimi interessi di associati, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.

3.3 Destinatari del Codice Etico

Le norme del presente Codice Etico sono vincolanti e si applicano a tutti i dipendenti e collaboratori della cooperativa ovunque essi operino, nonché a collaboratori o consulenti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Cooperativa per perseguirne gli obiettivi. Sono tenuti a rispettare quanto indicato nel presente documento anche i clienti, i fornitori e chiunque altro abbia rapporti con la cooperativa.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nel perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la Cooperativa può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

4. Norme generali di comportamento

4.1 Il rispetto delle leggi e dei regolamenti

La ENAIIP Cooperativa ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nell'ordinamento. Ogni dipendente, consulente, fornitore o cliente della Cooperativa si impegna al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nell'ordinamento. La Cooperativa ritiene sia un bene fondamentale che deve essere tutelato nell'estrinsecazione di ogni attività svolta e non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi al superiore principio. Si impegna a informare i dipendenti sulle leggi vigenti che trovano applicazione all'interno delle attività svolte dall'Ente. Si procederà pertanto a periodici momenti di formazione sugli obblighi nascenti dalle norme di legge primarie e secondarie. La Cooperativa non conferirà l'incarico di OdV a persone che abbiano una sentenza di condanna o di patteggiamento non irrevocabile per i reati previsti dal d. lgs 231/01 o per reati penali.

4.2 Trasparenza delle operazioni

Tutte le attività a rischio della Cooperativa devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione, e in particolar modo per quelle più significative (da un punto di vista economico o funzionale) deve esservi un adeguato supporto documentale al fine di poter provvedere, in ogni momento,

all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, registrato, verificato la stessa. Tutti i soggetti che instaurano relazioni contrattuali con la Cooperativa devono impegnarsi a rispettare il principio di trasparenza.

4.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Cooperativa non consente che il proprio personale dipendente o dirigente possa offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore, se non autorizzati dalla Direzione. E' proibito l'offrire o l'accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte. La Cooperativa utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente o del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide per i dipendenti. La Cooperativa inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando possano crearsi dei conflitti di interesse. Nel corso dei rapporti con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare il dipendente della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire omaggi o altre utilità;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla Cooperativa da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

4.4 Relazione ai reati colposi previsti dagli artt. 25 septies ed undecies del D.lgs. 231/2001.

La Cooperativa rende noti, mediante documenti formali, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni in materia di sicurezza del lavoro e in materia di tutela ambientale. I principi fondamentali che la Cooperativa fa propri nelle materie indicate sono:

- evitare i rischi;

- valutare rischi che non possono essere evitati;
- ridimensionare i rischi necessari al livello del c.d. rischio accettabile. Il rischio accettabile è quello che non può essere evitato se non impedendo lo svolgimento dell'attività stessa;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica, sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso;
- effettuare una programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori della 'Cooperativa di lavoro;
- informare e formare adeguatamente i lavoratori sui rischi connessi alle attività svolte.

PARTE SPECIALE

Premessa

La Cooperativa ha deciso di adottare il modello organizzativo e di gestione previsto dal d.lgs. 231/2001. La Cooperativa è anche in possesso di una certificazione di qualità ISO 9001:2008, relativa quindi al sistema di gestione aziendale, rilasciata da un Cooperativa terzo accreditato che esegue sistematiche e programmate verifiche. Quindi, la documentazione di sistema redatta (manuale, procedure, istruzioni, registrazioni, politica, ecc.) e più in generale i processi e le risorse umane e tecniche fanno parte integrante del presente modello Organizzativo. La Cooperativa ha proceduto preliminarmente ad un'analisi dei rischi al fine di identificare le aree di attività sensibili, potenzialmente in grado di determinare l'insorgere di comportamenti riconducibili ai reati presupposti. Per ogni rischio sono stati valutati: probabilità ed entità/misura. Per altre attività, considerate prive di idonee procedure, sono stati previsti specifici protocolli di prevenzione. Il modello organizzativo, quindi, è il risultato di un'integrazione tra le diverse procedure già in vigore e i nuovi protocolli adottati in occasione dell'elaborazione del modello. L'esito finale è un documento che raccoglie in sé, nell'ottica propria del d.lgs. 231/2001, diverse procedure vigenti all'interno della cooperativa. In tal modo si offre una peculiare prospettiva di lettura alla luce dei principi che il Legislatore ha sancito con il decreto sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Il modello è un documento che mira a tutelare la Cooperativa non solo nell'eventuale fase patologica determinata dalla commissione di un reato, ma specialmente nella fisiologia della vita della stessa.

1. L'organismo di vigilanza monocratico esterno

Il C.d.A della Cooperativa ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 231/2001, in ossequio al principio secondo il quale “ *l'Organismo di vigilanza dovrà essere dotato di “indispensabili poteri di iniziativa, autonomia e controllo” e “non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe delle decisioni relative all'attività dell'Cooperativa potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche”* (Trib. Roma, Ordinanza GIP, 04/04/2003)- nomina un OdV monocratico con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

2. Diffusione del modello organizzativo

La Cooperativa si impegna a realizzare la massima diffusione e pubblicità del modello mettendolo a disposizione di tutto il personale dipendente presso la sede provinciale e presso le sedi operative e in caso di richiesta scritta da parte dei dipendenti il rilascio di una copia informatizzata in formato PDF.

3. Formazione del personale ed informazione dei collaboratori

Al momento dell'adozione del modello organizzativo, tutti i dipendenti attualmente in servizio presso la Cooperativa verranno formati sui contenuti del d.lgs. 231/2001 e sulle procedure adottate con il presente modello. A tutti i dipendenti verrà messo a disposizione il modello organizzativo e di gestione. La formazione verrà registrata sulla modulistica prevista dal Sistema di Gestione per la Qualità (addestramento del personale), tenendo sotto controllo la qualità dei contenuti e l'obbligatorietà della formazione stessa. Anche la Pianificazione verrà effettuata con i criteri già definiti sul SGQ aziendale. La Cooperativa si impegna a procedere alla formazione dei dipendenti che verranno in futuro assunti. I collaboratori della Cooperativa verranno informati dell'adozione del modello e riceveranno copia dello stesso. Nel prosieguo si procederà ad elencare i reati presupposti contenuti nel Decreto, avendo cura di rispondere alle seguenti questioni:

- Se si tratta di reati per i quali vi è il rischio di commissione all'interno della cooperativa;
- Quali sono le procedure preventive approntate per ridimensionare il rischio di commissione

reati.

Precisazione lessicale: Le procedure adottate nel presente modello organizzativo coincidono con i c.d. protocolli indicati dal comma 2, art. 6 d. lgs. 231/2001.

Non sono stati considerati rilevanti per l'attività della Cooperativa i reati previsti dagli art. 25-bis.1, 25 quater.1.

4. REATI PRESUPPOSTO E LE PROCEDURE DI CONTRASTO

Si allega prospetto analitico

5. Vigilanza sul modello organizzativo e gli obblighi di informazione: il c.d. Organismo di Vigilanza.

L'attività di vigilanza sull'osservanza delle procedure adottate con il presente modello di organizzazione e gestione è affidato, ai sensi del comma 4 dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001, alla Direzione provinciale ed ai Direttori delle sedi operative (Direttori degli interventi e dei servizi formativi) .La Cooperativa si impegna, previa adeguata formazione, ad un costante monitoraggio sull'effettiva attuazione del modello e sul rispetto sostanziale del complesso dei protocolli in vigore all'interno dell'ente. L'organo dirigente curerà altresì il costante aggiornamento del modello organizzativo alle novità normative intervenute e agli eventuali mutamenti organizzativi che impongano una revisione del sistema di prevenzione adottato. La Cooperativa favorisce un controllo diffuso sul modello organizzativo da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Il controllo diffuso si realizza attraverso l'invio di una mail in cui tutti i soggetti operanti all'interno dell'Cooperativa o legati ad esso da un rapporto contrattuale, possono esplicitare, comunicazioni miranti a: direzione@enaipcooperativasociale.it

- denunciare l'inosservanza del modello organizzativo;
- stimolare il rafforzamento di una procedura o la creazione di un nuovo protocollo;
- proporre l'effettuazione di un corso di formazione relativo alle materie disciplinate dal d.lgs. 231/2001;

Tali mail devono essere inviate al seguente indirizzo:

In alternativa tale comunicazione può essere consegnata a mano in busta chiusa e indirizzata al Direttore Provinciale.

L'organo dirigente dovrà tenere conto dei rilievi posti attraverso tale canale di comunicazione e la

mancata risposta è causa di sanzioni disciplinari a carico del dirigente che andranno commisurate alla gravità della fattispecie.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

Gli articoli 6 e 7 del d.lgs. 231/2001 prevedono la necessità per la Cooperativa di introdurre un sistema disciplinare che preveda delle sanzioni correlate alle violazioni delle regole contenute nel modello organizzativo. La previsione legislativa risponde ad un'esigenza di effettività. La scelta di adottare il modello organizzativo e di gestione, infatti, deve rappresentare una reale volontà della Cooperativa di sottoporsi alle regole ivi sancite. Pertanto l'assenza di specifiche sanzioni indebolirebbe la cogenza delle procedure di prevenzione adottate. La Cooperativa adotta un sistema disciplinare per sanzionare le condotte poste in essere dal personale dipendente in violazione del modello organizzativo e dei principi sanciti nel Codice Etico. Le suddette violazioni ledono il rapporto di fiducia tra la Cooperativa e il personale dipendente. I provvedimenti sanzionatori devono rispettare le procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di diritto del lavoro. Qualora la violazione sia stata posta in essere da un lavoratore autonomo, da un fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la cooperativa potrà giungersi, in proporzione alla gravità della violazione, alla risoluzione del contratto, attraverso l'attivazione delle apposite clausole risolutive espresse. Il presente sistema disciplinare è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria applicato al personale dipendente all'art. 7 della legge 300 (Statuto dei Lavoratori). I soggetti destinatari dei provvedimenti previsti nel presente sistema sanzionatorio sono:

- a) i lavoratori dipendenti
- b) i collaboratori e i terzi legati da rapporti contrattuali con l'Ente
- c) la Direzione
- d) Il Presidente/Rappresentante Legale
- e) CDA

La tipologia e l'entità della sanzione è determinata in proporzione alla gravità della violazione tenuto conto della rilevanza oggettiva della regola violata, dall'elemento soggettivo della condotta

(dolo o colpa).

7. SANZIONI

Violazioni del modello

Fermi restando gli obblighi per la cooperativa nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano la cooperativa ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;

C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;

D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Cooperativa può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata. Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e degli organi sociali. L'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV resta in ogni caso l'Amministratore della cooperativa.

Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato, e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali.

7.1. Per il personale dipendente.

L'integrazione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali, con i seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (entro i limiti dei rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (entro i limiti dei rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

-Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione (ad esempio: inosservanza delle procedure, dei principi del codice, delle istruzioni e dei dettami legislativi applicabili, mancata partecipazione alle attività formative previste, mancata registrazione dei controlli previsti, ecc.) colposa del modello. Il dipendente non intende violare le procedure di prevenzione ma, per disattenzione, negligenza o imperizia, il suo comportamento si pone in contrasto con le regole del presente modello.

-Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di reiterazione di una violazione colposa.

-Multa

Il provvedimento della multa dovrà essere applicato nei casi in cui il comportamento colposo assume una gravità tale da generare una situazione astrattamente idonea ad integrare una fattispecie prevista nel decreto legislativo 231/2001.

-Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazione dolosa del modello organizzativo che non abbia però generato un procedimento a carico della Cooperativa.

-Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata nel caso di reiterazione delle violazioni dolose, ovvero quando la prima violazione dolosa abbia integrato un reato presupposto. Il procedimento disciplinare in questo caso è autonomo dal processo a carico dell'ente, essendo il comportamento del dipendente autonomamente valutabile a prescindere dall'esito processuale.

7.2. Per gli amministratori

Ammonizione scritta

La violazione (ad esempio: mancata attuazione del Modello, mancato controllo, ecc) colposa del modello da parte dell'amministratore determina l'ammonizione scritta.

Sospensione del trattamento economico (ove previsto)

La reiterazione colposa del modello da parte dell'amministratore comporta la sospensione del compenso fino a 2 mesi.

Revoca della carica

La violazione dolosa del modello organizzativo comporta la revoca dalla carica. Ciò si verifica a prescindere dalla effettiva integrazione di un reato presupposto previsto all'interno del d.lgs. 231/2001.

3. Per i collaboratori esterni

La violazione del modello organizzativo da parte dei collaboratori esterni comporta l'attivazione dell'apposita clausola risolutiva espressa contenuta nei contratti tra la cooperativa e tutti i soggetti esterni.

Allegati al presente modello:

- a. organigramma funzionale e nominativo;
- b. copia verbali C.d.A.
- c. elenco reati, azioni

La Cooperativa si impegna a curare il costante aggiornamento del modello organizzativo e di gestione alle novelle legislative e normative. Il presente Modello Organizzativo e Codice Etico, approvato nel 2019 , è stato revisionato nel 2026 (validità 2026/2028) e viene pubblicato sul sito della Cooperativa www.enaipcooperativasociale.it nella sezione CHI SIAMO.

Il Presidente

Salvatore Fabio Notararigo

Il presente documento si compone di n.19 pagine più allegati tutte regolarmente sottoscritte dal Rappresentante legale.