



DISPARI

**Modello di Organizzazione Gestione e  
Controllo ex D.lgs. 231/01**

**PARTE GENERALE**



DISPARI

**ELENCO DELLE REVISIONI**

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>NATURA DELLE MODIFICHE</b>	<b>APPROVAZIONE</b>
00	28.12.2021	Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione



DISPARI

## INDICE

Termini e definizioni .....	4
1. PREMESSA .....	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	5
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	5
2.2 I reati “presupposto” .....	7
2.3 Le sanzioni .....	8
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società .....	8
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello .....	10
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA DISPARI .....	10
3.1 Profilo di Dispari, cenni storici .....	10
3.2 Obiettivi e finalità del Modello .....	11
3.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento .....	12
3.4 Struttura del Modello.....	13
3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello .....	14
3.6 Elementi del Modello .....	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza .....	18
4.2 Nomina e durata dell’Organismo di Vigilanza .....	19
4.3 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	20
4.4 Segnalazioni e flussi informativi all’Organismo di Vigilanza .....	21
4.5 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali .....	22

## Termini e definizioni

**Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

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

**Organi Sociali:** gli organi societari previsti da statuto.

**CCNL:** 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 stessa con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.

**Fornitori:** 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.

**Risk assessment:** metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.

**Stakeholders:** soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

**Sistema di controllo interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Cooperativa allo scopo di prevenire i rischi.

## 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 da Dispari Società Cooperativa Sociale ONLUS (di seguito “Dispari o Cooperativa”).

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

Il Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Dispari (di seguito “Destinatari” del Modello) ovvero:

- **soci;**
- **amministratori;**
- **dipendenti;**
- **fornitori e consulenti;**
- **chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con il Consorzio e/o la Cooperativa.**

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con la Cooperativa.

Dispari vigila sull’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

La Cooperativa si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all’esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

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, e comunicate al Ministero di giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle linee guida di Confcooperative.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 2.1 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 penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) 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 della persona giuridica, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società e degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È 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, l'istituzione di un organismo di controllo interno alla società (**Organismo di Vigilanza**) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I 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.

## 2.2 I reati “presupposto”

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 di reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. 231/2001.

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

<b>Categorie incluse</b>
[art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
[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] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[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
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[legge 146/2006] Reati transnazionali
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art.25-sexiesdecies] Contrabbando

L’elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello **(Allegato 4)**.

## 2.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni, il decreto ne individua una serie articolata.

In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001):** 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 D.lgs. 231/2001):**
  - 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 D.lgs. 231/2001);**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 D.lgs. 231/2001).**

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

## 2.4 Criteri di 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 ad 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:

1. per i reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, il D.lgs. 231/2001 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 e di gestione 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.

2. 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 (PM) 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».

## 2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

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.

## 3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA DISPARI

### 3.1 Profilo di Dispari, cenni storici

La cooperativa sociale di tipo B DISPARI nasce ufficialmente il **22/12/2016** con l'atto notarile con il quale è stato formalizzato il processo di fusione per incorporazione iniziato il 17 ottobre 2016 dalle assemblee dei soci delle cooperative sociali Airone, Selene e Isparo.

La fusione è avvenuta per incorporazione da parte di Airone (che nel frattempo ha cambiato la denominazione in Dispari) delle cooperative Selene e Isparo.

Selene nasce a Ghedi nel 1988 ed ha operato nel settore delle pulizie, Isparo nasce a Corte Franca nel 1990 e si è specializzata nel settore della manutenzione del verde, mentre Airone nasce a Erbusco nel 1995 per svolgere attività di stampaggio e assemblaggio.

Di comune accordo si è scelto di modificare il nome della nuova realtà cooperativa per non privilegiare nessuna esperienza a scapito delle altre, visto che tutte e tre le società hanno alle spalle una storia ed un'esperienza notevoli nei propri campi di attività.

Il nome Dispari è stato scelto perché:

- le realtà che si univano erano 3;
- l'obiettivo comune è la lotta alle disparità nel mondo del lavoro;
- tutti i numeri perfetti sono pari, ma noi non cerchiamo la perfezione.

Per rafforzare ulteriormente la cooperativa, a dicembre 2017 è stata incorporata anche la cooperativa sociale Aesse, operante a Brescia nel settore delle pulizie, del portierato e della ristorazione.

Dispari ha come obiettivo la creazione di opportunità lavorative per persone con disabilità o svantaggio.

Per raggiungere questo obiettivo opera in differenti settori di attività sviluppando servizi specialistici per privati, imprese e pubbliche amministrazioni.

### 3.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Dispari si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001.

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

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

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- 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, 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 organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;

- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

### 3.3 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 di Dispari.

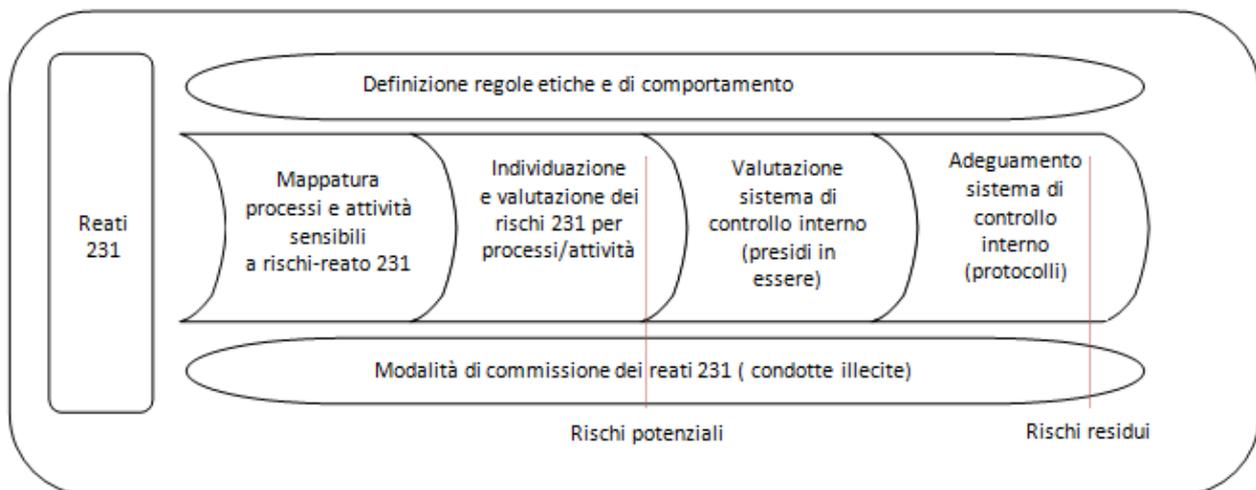


Fig.1: processo di risk assessment o valutazione dei rischi e dei controlli

#### Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice Etico e di condotta.

#### Mappatura dei processi sensibili

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

#### Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento al processo 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) anche alla luce della giurisprudenza e della casistica o storico della Cooperativa.

### **Valutazione del sistema di controllo interno**

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

### **Adeguamento del sistema di controllo interno**

- analisi dei rischi residui;
- individuazione di azioni e protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo.

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

- **Codice Etico;**
- **Protocolli operativi;**
- **Flussi informativi OdV;**
- **Formazione;**
- **Etc.**

## **3.4 Struttura del Modello**

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto;
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

In ciascuna sezione della Parte Speciale sono riportati:

- elenco delle fattispecie di reato;
- regole di comportamento;
- processi e attività sensibili;
- documenti e procedure.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde a una categoria di reato tra quelle previste dal D.lgs. 231/2001. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per il tipo di attività posta in essere da Dispari.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1 Codice Etico del Consorzio;
- Allegato n. 2 Sistema Disciplinare;
- Allegato n.3 Mappatura dei Processi e Attività Sensibili – Risk Assessment; in cui sono indicate:
  - ***le modalità di commissione dei reati;***
  - ***la valutazione dei rischi di commissione reati;***
  - ***i presidi di controllo implementati dalla cooperativa.***
- Allegato n. 4 Elenco Reati D.lgs. n.231/2001;
- Allegato n. 5 Governance.

### 3.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera dell'Organo Dirigente. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- 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 eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del CDA, a cui è attribuito anche il compito di formulare:

- la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti;

Le modifiche o le integrazioni alla mappatura delle aree di rischio e alle procedure operative, essendo documenti operativi, possono essere approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, il quale provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'Organismo di Vigilanza.

### 3.6 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Struttura Organizzativa;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (Governance);
5. Sistema di procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema Disciplinare;
8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

#### ***Codice Etico***

Dispari aderisce e rispetta il Codice Etico del Consorzio (Allegato n.1), che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i soci, i dipendenti ma anche gli amministratori, i consulenti, i fornitori e in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto delle due realtà.

Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

#### ***Struttura organizzativa***

La struttura organizzativa della Cooperativa è formalizzata nell'organigramma aziendale da cui s'individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione organizzativa.

#### ***Poteri autorizzativi e di firma***

Il sistema autorizzativo e i poteri di firma, approvati e conferiti dal CDA della Cooperativa sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

#### ***Gli attori del controllo***

Dispari adotta una Governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

A questi si aggiunge l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di garantire la puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato in ottemperanza al disposto del D.lgs. 231/2001.

La struttura organizzativa e la Governance societaria adottata da Dispari sono descritte nell'allegato Governance.

### ***Mappatura processi e attività sensibili***

La mappatura dei processi e delle attività sensibili o risk assessment (Allegato n.3) costituisce il presupposto del Modello della Cooperativa.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confcooperative sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo Dispari ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- **regolamentazione;**
- **tracciabilità;**
- **organizzazione;**
- **segregazione delle funzioni;**
- **poteri autorizzativi e di firma;**
- **monitoraggio e reporting.**

L'attività di aggiornamento della mappatura è responsabilità del CDA. L'Organismo di Vigilanza, che custodisce il documento presso la propria segreteria, ha il compito di verificarne l'adeguatezza e di proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'Organismo di Vigilanza saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV ai CDA con periodicità annuale.

### ***Sistema Disciplinare***

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Dispari ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato n.2) che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di andare a sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento o di un giudizio penale.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della Cooperativa.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti, i soci, ma anche gli amministratori, i consulenti e i fornitori con modalità differenti.

### ***Attività di comunicazione, formazione e informazione***

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, Dispari promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

### ***Comunicazione***

Il Modello è comunicato all'Organismo di vigilanza che ne riceve copia autorizzata.

Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti e Soci della Cooperativa mediante:

- consegna estratto della documentazione ai dipendenti, ai nuovi assunti e soci (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello;
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Dispari promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico, Sistema Disciplinare e Parte Generale del Modello;
- comunicazione ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).

### ***Formazione***

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogato in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 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. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve possedere requisiti di:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'Organismo di Vigilanza completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di 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.
- **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 di ineleggibilità quale componente dell'Organismo di Vigilanza e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza passata in giudicato per aver commesso qualsiasi reato previsto dall'ordinamento giuridico italiano, ovvero la condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena accessoria che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

#### 4.2 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 di 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 ed 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 di:

- onorabilità;
- integrità;
- rispettabilità e professionalità;
- assenza di cause di ineleggibilità.

Sono ritenute 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 dall'ordinamento giuridico italiano;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano, 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 Cooperativa 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.

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 sopra evidenziati;
- 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.

### 4.3 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, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).

#### **Informazione e formazione sul Modello:**

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione e formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse o collegate al Modello.

#### **Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:**

- assicurare il puntuale adempimento, da parte delle funzioni aziendali interessate, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello;
- 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;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

### **4.4 Segnalazioni e flussi informativi all'Organismo di Vigilanza**

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) ad evento;
- b) periodici;
- c) segnalazioni.

I flussi ad evento si generano al verificarsi di un determinato evento di cui si ritiene venga informato l'OdV.

I flussi informativi periodici, a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo. L'informativa periodica deve presentare requisiti di rilevanza, qualità ed articolazione ed è quindi opportuno che la modalità di realizzazione del flusso informativo sia prevista da una procedura aziendale.

Le segnalazioni (cd Whistleblowing) possono provenire da parte di qualsiasi dipendente della Cooperativa che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello

La Cooperativa 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.

I flussi informativi ad evento e periodici sono evidenziati nell’appendice del Regolamento flussi informativi.

L’OdV ha l’obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell’esercizio del proprio incarico, assicurando l’assoluta riservatezza dell’identità del segnalante e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l’OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy.

#### **4.5 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;
- 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.

## 5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

### 5.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del modello la società 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 società.

Il modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed ai dipendenti della società 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 e 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 società).

Per garantire l'effettiva conoscenza del modello, ai dipendenti, la società 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 società mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite. L'attività di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, può essere erogata in presenza o con il supporto di piattaforme e-learning.