



**Modello di organizzazione, gestione e controllo  
ex D.Lgs. 231/2001**

---

**PARTE GENERALE**



## INDICE

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>3</b>
<b>1. RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>4</b>
1.1 Il decreto legislativo n. 231/2001.....	4
1.2 Le fattispecie di reato .....	5
1.3 Le sanzioni .....	6
1.4 L'adozione e l'efficace attuazione del «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo».....	6
1.5 Procedure e requisiti per l'accREDITAMENTO degli operatori che erogano servizi d'istruzione e formazione professionale e servizi per il lavoro – Regione Lombardia .....	7
<b>2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI SOLCO .....</b>	<b>9</b>
2.1 Presentazione di SOLCO .....	9
2.2 Linee Guida di riferimento nell'elaborazione dei Modelli .....	9
2.3 Struttura del Modello 231/01 .....	10
2.4 L'adozione del Modello.....	11
2.5 Obiettivi dell'adozione del Modello .....	11
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....</b>	<b>12</b>
3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	12
3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza .....	13
3.3 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità .....	133
3.4 Revoca dell'incarico.....	14
3.5 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza.....	144
3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale.....	15
3.7 Il Piano di attività e la relazione finale .....	15
3.8 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.....	15
3.9 Normativa in materia Whistleblowing – segnalazioni all'OdV.....	16
<b>4. LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>18</b>
4.1 Formazione e informazione .....	18
<b>5. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>19</b>
5.1 La funzione del sistema disciplinare.....	19



## DEFINIZIONI

- «**as-is analysis**»: processo d'identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «**CCNL**»: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- «**Codice Etico**»: Codice Etico adottato da SOLCO;
- «**consulenti**»: coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Ente sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- «**corporate governance**»: le regole di direzione e controllo della società;
- «**D.Lgs.231/2001**»: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- «**gap analysis**»: processo d'identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo;
- «**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello**»: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale secondo in requisiti del Decreto Legislativo 231/2001;
- «**operazione sensibile**»: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «**Organismo di Vigilanza**» o «**OdV**»: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- «**processi sensibili**»: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001;
- «**P.A.**»: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- «**partner**»: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni, joint venture, consorzi, etc.);
- «**procedura**»: specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali;
- «**reati**»: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrata in futuro);
- «**Sistema Disciplinare**»: il documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste;
- «**stakeholders**»: i soggetti portatori di interessi nei confronti della società.



## 1. Riferimenti normativi

### 1.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», costituisce l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario e internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale.

Con la ratifica di alcuni accordi internazionali (principalmente la Convenzione OCSE), l'Italia, infatti, si era impegnata, al pari di diversi paesi esteri, a prevedere alcune ipotesi di responsabilità per le persone giuridiche.

**La normativa in parola introduce per la prima volta nell'ordinamento nazionale una forma di responsabilità penale a carico degli enti**, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita «amministrativa», presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale; il sistema processuale adottato, infatti è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: *«Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».*

La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

La responsabilità dell'ente è configurabile nei casi in cui:

- *sia stato commesso un reato per il quale la norma prevede la responsabilità dell'ente;*
- *tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio di SOLCO;*
- *l'autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta «apicale» o sia un soggetto cosiddetto «sottoposto».*

La condizione che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente consente di escludere la responsabilità della società qualora il reato sia stato commesso al fine di perseguire un interesse personale, ovvero il soggetto abbia commesso il reato nell'interesse proprio o di terzi. I soggetti considerati in posizione apicale sono «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia



finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».

Per soggetti sottoposti la norma, all'art. 5 lettera b) del Decreto, indica le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

### **1.2 Le fattispecie di reato.**

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:

<b>Fattispecie di reato</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Indebita percezioni di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico	Art.24
Reati informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24 bis
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25 bis.1
Reati societari	Art. 25 ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1
Reati contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies
Abusi di mercato	Art. 25 sexies
Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25 septies



Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies
Delitti in materia di violazioni del 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
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25 duodecies
Reati Transnazionali	L. 146/2006
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	art.25-quaterdecies
Reati Tributari	art.25-quinquiesdecies

### **1.3 Le sanzioni**

Per quanto concerne le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, il Decreto 231/01 ne individua una serie articolata.

In sintesi, esse sono così riassumibili:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

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

### **1.4 L'adozione e l'efficace attuazione del «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo»**

L'adozione e l'efficace attuazione, da parte di SOLCO, di Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati, costituiscono una possibile forma di esonero di SOLCO, sotto determinate condizioni, dalla responsabilità e dalle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive.

Il Modello deve consentire di:

- *individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati previsti dalla norma;*
- *prevedere protocolli specifici finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati;*
- *programmare una adeguata formazione rivolta ai dipendenti ed ai collaboratori;*



- *individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;*
- *introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Il sistema di controllo preventivo posto in essere dall'azienda deve quindi essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno di SOLCO possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

**In pratica il sistema di prevenzione posto in essere dall'azienda deve essere tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente da parte del soggetto operante nell'ambito di SOLCO.**

SOLCO può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, secondo quanto richiesto dalla norma, se l'organo dirigente oltre ad avere adottato, ha "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti a tale Organo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

L'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un Sistema Disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organo a ciò deputato.

### ***1.5 Procedure e requisiti per l'accreditamento degli operatori che erogano servizi d'istruzione e formazione professionale e servizi per il lavoro –Regione Lombardia***

Negli ultimi anni Regione Lombardia ha approvato un sistema di riforme che hanno introdotto profonde innovazioni nel settore dell'istruzione, della formazione e del lavoro. I principi fondanti di questa serie di riforme sono rappresentati dalla centralità della persona, dalla libertà di scelta e dal focus sui risultati. In particolare, l'attenzione si sposta dall'offerta di servizi da parte degli operatori alla domanda degli individui, che sono invitati a scegliere liberamente gli operatori accreditati cui rivolgersi per la fruizione di servizi di formazione e al lavoro.

Gli operatori, agiscono in un contesto di libera concorrenza, ma allo stesso tempo in rete con altri enti accreditati, per offrire alla persona un'ampia gamma di servizi integrati e complementari.

Tali relazioni, instaurate tra Regione Lombardia e operatori pubblici e privati, s'identificano come



un'applicazione del principio di sussidiarietà orizzontale, in cui il settore privato collabora con quello pubblico per attuare le politiche regionali di istruzione, formazione e lavoro nell'interesse del territorio.

**Regione Lombardia garantisce la qualità del servizio** offerto alla persona, incentivando la concorrenza tra gli operatori, **richiedendo agli enti un maggiore sforzo di performance per rendersi attrattivi nei confronti degli utenti ma, allo stesso tempo, fissando il requisito obbligatorio dell'accREDITAMENTO quale condizione per assicurare all'utenza che i servizi di formazione e al lavoro rispettino gli standard di qualità predefiniti.**

Una completa attuazione del nuovo modello regionale per l'erogazione di servizi necessita, quindi, di un'evoluzione degli enti accreditati sul piano organizzativo che li renda in grado di assicurare servizi di qualità ai cittadini e al contempo garantisca a Regione il raggiungimento degli obiettivi di policy, l'efficienza della gestione e il rispetto delle regole di trasparenza e liceità.

In questo nuovo contesto operativo è apparsa urgente, alla Regione Lombardia, la necessità di ricondurre le attività degli enti appartenenti alla filiera formazione e lavoro entro le previsioni di un Modello Organizzativo che si ispirasse ai principi dettati dal D.Lgs. 231/01 e ciò per spingere i propri enti accreditati verso uno **schema organizzativo e gestionale improntato alla logica della prevenzione degli illeciti, della trasparenza e dell'etica.**

Infatti, con Deliberazione della Giunta Regionale del 23 dicembre 2009 n°10882<sup>1</sup> ed il successivo Decreto Direttore Generale Istruzione, Formazione, Lavoro n°5908 del 25 giugno 2010<sup>2</sup>, aggiornato dal D.d.g. 13 novembre 2012 - n. 10187, è stato introdotto come requisito specifico l'adozione di un Modello organizzativo, di gestione e controllo e di un Codice Etico in conformità al Decreto. Infatti Costituisce requisito essenziale ai fini dell'iscrizione all'Albo degli accreditati il possesso del codice etico, del modello organizzativo e la costituzione dell'organismo di vigilanza in conformità alle linee guida di cui al d.d.u.o n. 4340 del 18 maggio 2012.

La creazione e l'implementazione del **"Modello di organizzazione, gestione e controllo"** risponde però non solo al dettato normativo sopra citato ma anche alla convinzione di SOLCO che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali (individui, istituzioni).

---

<sup>1</sup> "Erogazione dei servizi di istruzione e formazione professionale nonché dei servizi per il lavoro – Procedure e requisiti per l'accREDITAMENTO degli operatori pubblici e privati e indicazioni per il funzionamento dei relativi Albi regionali"

<sup>2</sup> "Approvazione dei requisiti e delle modalità operative per la richiesta di iscrizione all'albo regionale degli operatori pubblici e privati per i servizi di istruzione e formazione professionale e per i servizi al lavoro in attuazione al D.G.R. 10882 del 23.12.2009"





## **2. Il Modello organizzativo di SOLCO**

### **2.1 Presentazione di SOLCO**

Solco (Solco Brescia fino al 19 maggio 2022) è stato il primo consorzio di cooperative sociali a nascere in Italia, nel 1983, otto anni prima della Legge 381 che ha normato, primo esempio in Europa, la cooperazione sociale nel nostro Paese. In quasi quarant'anni di attività nella provincia di Brescia, ha sostenuto lo sviluppo socio-economico delle comunità locali, costruito relazioni con istituzioni, imprese e altre organizzazioni del Terzo settore, qualificandosi come soggetto reputato nell'ambito delle politiche attive del lavoro e di welfare a favore di tutti i cittadini, in particolare dei più svantaggiati.

Solco non ha scopo di lucro e rappresenta un sistema strategico provinciale che si pone l'obiettivo di ideare, pianificare e realizzare politiche sociali a favore delle persone e del territorio.

Il Consorzio focalizza la propria attività su asset specifici ritenuti strategici per il raggiungimento dei propri obiettivi: Politiche Attive del Lavoro (dal 2008 Solco è ente accreditato presso Regione Lombardia per l'erogazione dei servizi al lavoro ai sensi della Legge Regionale 22/2006. Iscrizione all'Albo Accreditati n.0075/2008 Iscrizione all'Albo Autorizzati n.0017 – Sezione II “Attività di ricerca e selezione del personale); Formazione (dal 2003 è un ente accreditato presso Regione Lombardia per l'erogazione di servizi formativi e orientativi (iscrizione all'Albo autorizzati Sez. B - Id Operatore 21912/2008, accreditamento n° 0326/2008); General Contractor e Sviluppo; Open innovation; Relazioni istituzionali e progetti territoriali; Comunicazione.

SOLCO è una rete di cooperative sociali (di tipo “A” e di tipo “B”) che lavorano insieme e si sviluppano nella proposta di servizi a privati e imprese, collaborando e co-progettando con la Pubblica Amministrazione. Crede nel potere generativo della relazione, alla base del proprio modo di fare impresa, di fare cooperazione sociale, tramite modelli sostenibili, capaci di creare economia, lavoro, valore, dignità umana, competenze professionali, partecipazione e cambiamento.

In data 7 dicembre 2020 con atto N. 556 rep. gen. not. N. 399 racc. sottoscritto presso lo studio notarile associato Ambrosini Massa e registrato il 10 dicembre 2020 al N. 54462 S. 1T, è avvenuta la fusione per incorporazione dei consorzi “Inrete – Consorzio di cooperative sociali – s.c.s.”, “Valli s.c.s” e “Laghi – Solidarietà e cooperazione Valle Sabbia – Garda – Consorzio di cooperative sociali - s.c.s.” avente effetto giuridico dal 31.12.2020.

### **2.2 Linee Guida di riferimento nell'elaborazione dei Modelli**

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto



con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello 231/01 si conforma alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001" di Confcooperative approvate dal Ministero della Giustizia con comunicazione del 10 novembre 2010.

Il Modello è conforme inoltre alle linee guida della Regione Lombardia per la definizione di modelli degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro previsti dalla DGR IX/2412 DEL 26 ottobre 2011.

### **2.3 Struttura del Modello 231/01**

Il Modello si compone di una **Parte Generale**, di una **Parte Speciale** e di un **Documento di Analisi dei rischi**.

Fanno parte del Modello anche il **Codice Etico** e il **Sistema Disciplinare**.

La **Parte Generale** ha l'obiettivo di delineare il contesto normativo di riferimento, l'assetto organizzativo dell'Ente, la metodologia seguita, le regole relative all'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare previsto, le modalità di svolgimento delle attività di formazione e comunicazione.

La **Parte Speciale** analizza in dettaglio le categorie di reati considerati dal D.Lgs. 231/2001 rilevanti per l'ente, obiettivo della Parte Speciale è indicare a tutti i destinatari del Modello Organizzativo le regole di condotta al fine della prevenzione dei reati presupposto.

Nel documento di **Analisi dei rischi** sono identificate le aree aziendali a rischio reato con identificazione delle possibili modalità di commissione dei reati e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

Nel documento sono riportati i sistemi di controllo presenti in SOLCO, idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e come controllo sui Processi Sensibili. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati da SOLCO, nonché delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali "gap analysis".

Sono Allegati al Modello:

- Allegato n. 1\_Codice Etico;
- Allegato n. 2\_Sistema Disciplinare;
- Allegato n. 3\_Analisi dei rischi;
- Allegato n. 4\_Elenco Reati D.Lgs. 231/2001;
- Allegato n. 5\_Governance;
- Allegato n. 6\_Flussi informativi all'OdV;



Le regole contenute nel Modello s'integrano con quelle del Codice Etico. Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale a tutti i portatori di interesse che entrano in rapporto l'ente, ed ha lo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che la cooperativa stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari del Modello;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto legislativo 231 del 2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire alla cooperativa di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto stesso nonché adeguare l'organizzazione aziendale a quanto richiesto dalle DGR della Regione Lombardia in tema di requisiti di accreditamento.

#### **2.4 L'adozione del Modello**

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto l'approvazione e l'adozione formale del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, avvengono con delibera del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche al Modello possono ritenersi necessarie a seguito di aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali, al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.). Dopo la delibera del CdA, è compito dell'Organismo di Vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate. Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del C.d.A. ma una delibera della Direzione Generale, previa approvazione dei contenuti da parte del Presidente del CdA o del Consigliere Delegato.

#### **2.5 Obiettivi dell'adozione del Modello**

SOLCO ha adottato il Modello di organizzazione e controllo, non solo per adempiere alla richiesta di Regione Lombardia, ma perché consapevole che possa costituire un forte strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di SOLCO affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della



responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge anche oltre i reati previsti dal Decreto legislativo 231/01.

Alle luce delle considerazioni appena esposte appare necessario qualificare gli obiettivi che il Modello intende perseguire. Essi attengono alle seguenti sfere:

- ❖ **liceità**, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie di SOLCO nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- ❖ **etica**, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli Enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- ❖ **trasparenza**, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli Enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- ❖ **efficacia dell'azione**, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali.

### 3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

#### 3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Consorzio SOLCO in attuazione del disposto normativo al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo provvede alla nomina di predetto organismo di controllo. Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato mediante uno specifico Regolamento adottato dallo stesso una volta costituito.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia**: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e 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 d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza**: l'OdV deve avere la posizione 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, di valutazione e di 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, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

### 3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nel caso di Consorzio SOLCO, l'OdV è un organo a composizione monocratica.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il CdA provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

### 3.3 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause d'ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi d'ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di sostituzione del componente dell'organismo stesso.



Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente a un solo componente di esso) compete esclusivamente al CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

### 3.5 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- **verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:**
  - verificare l'idoneità del Modello 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;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- **curare l'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 (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- **promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;



- **riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento** provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, qualora connesse o collegate al Modello;
- **referire periodicamente al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale** in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

### **3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale con periodicità almeno annuale tramite relazione scritta. L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

### **3.7 Il Piano di attività e la relazione finale**

Come previsto dalle "Linee guida per gli Organismi di Vigilanza", approvate con decreto dirigenziale n. 4340 del 2012 nell'ambito dei requisiti essenziali di accreditamento per i servizi di istruzione, formazione professionale e per i servizi al lavoro, l'OdV deve redigere annualmente un **Piano di Attività** che ha la finalità di tracciare le attività stesse dell'OdV e di dare evidenza della tipologia di controllo e dell'attività di vigilanza messe in atto.

Il Piano di Attività deve:

- individuare le attività di verifica e di controllo che l'OdV intende compiere nel corso dell'anno;
- fornire una pianificazione temporale;
- identificare le funzioni o i processi coinvolti, le attività da svolgere e i risultati attesi;
- individuare le risorse strumentali, umane e finanziarie necessarie.

Le attività svolte annualmente dall'OdV devono essere poi riepilogate in una **Relazione finale** che consente di consuntivare l'operato dell'OdV e di evidenziare i controlli e le attività di vigilanza messe in atto. Nella relazione devono essere inoltre indicate le valutazioni dell'OdV in merito all'effettiva attuazione delle raccomandazioni e delle indicazioni che l'OdV ha indirizzato al Consiglio di Amministrazione e agli organi apicali dell'Ente.

### **3.8 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*;

I **flussi informativi ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'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.

I flussi informativi previsti dal Modello adottato da SOLCO sono evidenziati nell'Allegato Flussi informativi e segnalazioni all'OdV (Allegato\_6).

### **3.9 Normativa in materia Whistleblowing – segnalazioni all'OdV**

La Legge 179/2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato modificando anche l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Ai sensi della suddetta Legge, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o loro sottoposti, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) e/o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- d) all'interno del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

SOLCO, in linea con le best practices di riferimento, individua le seguenti modalità operative:

- le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza a cura dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, dagli amministratori e dai membri degli organi sociali (stakeholder interni) tramite i canali di seguito specificati.





Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso SOLCO;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali sono emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.

La segnalazione devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società, in coerenza con le previsioni del D.Lgs. 231/01, ha istituito appositi canali di segnalazione dedicati che consentono di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 o di violazioni al Modello di organizzazione, gestione e controllo.

I canali predisposti dalla Società ai fini delle segnalazioni whistleblowing sono i seguenti:

- E-mail: [odv@solco.it](mailto:odv@solco.it);
- Portale informatico Sestante all'indirizzo <https://sestante.retesam.it/sestante> (mediante apposite credenziali fornite contestualmente alle istruzioni operative);
- Nota scritta, in busta chiusa intestata all'OdV, all'indirizzo della Cooperativa in Via Rose di Sotto, 53, 25126 Brescia (BS);

I canali sopra indicati, sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra loro.

SOLCO garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.



Tutte le segnalazioni sono annotate progressivamente e registrate dall'OdV. Alla ricezione delle segnalazioni, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni circostanziate che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico e/o palesemente diffamatorio.

È compito dell'OdV procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e se necessario procedere ad ulteriori verifiche.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne del Consorzio SOLCO lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

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 (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

#### **4. La formazione e la diffusione del Modello Organizzativo**

##### ***4.1 Formazione ed informazione***

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Organizzativo, è obiettivo di SOLCO garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il Direttore e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello Organizzativo.



Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e al personale, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello 231/01 e del Codice Etico), e consegna di una copia del Modello 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito dal Modello e dal Codice Etico.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello 231/01, lo stesso è reso disponibile sul sito della Cooperativa. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di Amministrazione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi formativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

In particolare:

- sessioni specifiche basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza;
- sessioni specifiche basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza a seguito di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

Il programma di comunicazione e formazione dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

## **5. Il sistema disciplinare**

### ***5.1 La funzione del sistema disciplinare***

La definizione di un adeguato Sistema Sanzionatorio (o Codice Disciplinare) costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



Per quanto concerne l'entità della sanzione da irrogare, a tutti i destinatari si applicano principi generali del diritto penale quali proporzionalità, gradualità e garanzia del diritto di difesa, tenendo conto di:

- grado di intenzionalità della condotta
- reiterazione
- corresponsabilità di colleghi o altri soggetti
- eventuali circostanze aggravanti, attenuanti o esimenti
- danno causato e nesso di causalità

L'imprudenza, imperizia o negligenza è valutata in base all'incarico e alla funzione svolta e all'esperienza maturata nello specifico settore.

In ogni caso per la gravità della violazione del Modello si dovrà considerare altresì se essa (in ordine di gravità crescente):

- a. comporta una bassa esposizione al rischio (rischio "assoluto");
- b. comporta un'alta esposizione al rischio (rischio "assoluto");
- c. comporta un'esposizione al rischio "residuo" alta o media;
- d. integra fatti penalmente rilevanti.

Sulla base dei principi e delle disposizioni contenute o richiamate nel Modello e nel Codice Etico, l'Amministratore Delegato o il soggetto apicale potrà dettagliare direttive e esemplificare condotte considerate illecite corredandole con possibili sanzioni e diffondere dette direttive ai soggetti sotto la sua vigilanza.

Qualsiasi provvedimento disciplinare dovrà, in ogni caso, rispettare le previsioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché le procedure e le garanzie previste dalle norme di legge e di contratto regolanti il rapporto di lavoro (CCNL).

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari per violazioni del presente Modello deve prevedere il necessario coinvolgimento dell'OdV, chiamato ad esprimere una sua valutazione sulla sussistenza stessa della violazione.