



cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus
aderente l.n.c. e m.
realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231
DI
29 GIUGNO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 dicembre 2013.

Aggiornato in data 22 febbraio 2016.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ, OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

PREMESSA

LA SOCIETÀ

1. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI “29 GIUGNO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS”.

- 1.1. Gli obiettivi perseguiti con l’adozione e l’aggiornamento del Modello Organizzativo.
- 1.2. La funzione del Modello Organizzativo.
- 1.3. I principi ispiratori del Modello Organizzativo.
- 1.4. La metodologia impiegata per l’adozione e l’aggiornamento del Modello organizzativo.
- 1.5. Le verifiche periodiche sul Modello Organizzativo.
- 1.6. L’aggiornamento e l’adeguamento del Modello Organizzativo.
- 1.7. La diffusione del Modello Organizzativo.
- 1.8. La struttura del Modello Organizzativo.
- 1.9. Il Modello Organizzativo e il Codice Etico.
- 1.10. I destinatari del Modello Organizzativo.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 2.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza.
- 2.2. I requisiti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza.
- 2.3. Durata dell’incarico.





- 2.4. Cause di ineleggibilità, decadenza e recesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- 2.5. Cessazione dell'incarico, rinuncia e revoca.
- 2.6. Le risorse finanziarie a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.
- 2.7. Le funzioni e le competenze dell'Organismo di Vigilanza.
- 2.8. I poteri dell'Organismo di Vigilanza.
 - a) *Attività di verifica e controllo.*
 - b) *Attività di aggiornamento.*
 - c) *Attività di informazione e formazione.*
 - d) *Esame e verifica del sistema delle deleghe della Società.*
 - e) *Raccolta e conservazione delle informazioni.*

3. FLUSSI INFORMATIVI

- 3.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.
 - a) *L'istituzione della figura del Responsabile interno della singola area a rischio.*
 - b) *Reporting del Responsabile Interno verso l'Organismo di Vigilanza.*
 - c) *Reporting degli altri soggetti aziendali verso l'Organismo di Vigilanza.*
- 3.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali.
- 3.3. Obblighi di riservatezza e garanzia della *privacy*.
- 3.4. Obbligo di raccolta e archiviazione.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

- 4.1. Principi generali.
- 4.2. Violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.
- 4.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.
- 4.4. Sanzioni per personale non dirigente.
- 4.5. Sanzioni per personale dirigente.
- 4.6. Sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci.
- 4.7. Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- 4.8. Misure nei confronti dei Consulenti, Collaboratori Esterni e *Partner*.
- 4.9. Monitoraggio.





INDICI

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE 1

Reati contro la Pubblica Amministrazione

1. Funzione della Parte Speciale 1.
2. I Reati contro la Pubblica Amministrazione ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001.
 - 2.1. *I criteri per la definizione del pubblico ufficiale e dell'incaricato di un pubblico servizio.*
 - 2.2. *Le fattispecie criminose rilevanti ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 231 del 2001.*
 - 2.3. *Le fattispecie criminose rilevanti ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001.*
3. Le Attività Sensibili di "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" con riferimento ai Reati contro la Pubblica Amministrazione.
4. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
 - 4.1. *Principi generali nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.*
 - 4.2. *Principi di riferimento delle regole di condotta per i rapporti con la Pubblica Amministrazione.*
 - 4.3. *Principi di riferimento dei protocolli per i rapporti con la Pubblica Amministrazione.*
 - 4.4. *Protocolli per le singole Attività Sensibili.*
 - 4.5. *Obblighi specifici di informazione.*

PARTE SPECIALE 2

Reati Societari

1. Funzione della Parte Speciale 2.
2. I Reati societari ai sensi dell'art. 25 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001.
 - 2.1. *I Reati societari applicabili alla "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus".*
 - 2.2. *I Reati societari non applicabili alla "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus".*





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

3. Le Attività Sensibili di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” con riferimento ai Reati societari.
4. Regole di condotta e protocolli.

PARTE SPECIALE 3

Reati Informatici

1. Funzione della Parte Speciale 3.
2. I Reati informatici ai sensi dell’art. 24 *bis* del D.Lgs. n. 231/2001.
3. Le Attività Sensibili di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” con riferimento ai Reati informatici.
4. Regole di condotte e protocolli.

PARTE SPECIALE 4

Reati di Criminalità Organizzata

1. Funzione della Parte Speciale 4.
2. I Reati di criminalità organizzata ai sensi dell’art. 24 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001.
3. Le Attività Sensibili di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” con riferimento ai Reati di criminalità organizzata.
4. Regole di condotta e protocolli.

PARTE SPECIALE 5

Reati colposi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. Funzione della Parte Speciale 5.
2. I Reati di omicidio e lesioni personali colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell’art. 25 *septies* D.Lgs. n. 231/2001.
 - 2.1. *Definizioni principali.*
 - 2.2. *Esame delle fattispecie di omicidio e lesioni personali colpose.*





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

3. Le Attività Sensibili di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” con riferimento ai Reati commessi in violazione di norme antinfortunistiche.
 - 3.1. *Le attività e i processi aziendali sensibili in “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus”.*
 - 3.2. *Il sistema delle deleghe nell’ambito dell’Attività Sensibile di gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.*
4. Regole di condotta e protocolli.
5. Tabella dei presidi operativi e la documentazione correlata da adottare ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

PARTE SPECIALE 6

Reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio.

1. Funzione della Parte Speciale 6.
2. I Reati di Riciclaggio ai sensi dell’art. 25 *octies* del D.Lgs. n. 231/2001.
3. Le Attività Sensibili di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” con riferimento ai Reati di Riciclaggio.
4. Regole di condotta e protocolli.

PARTE SPECIALE 7

Reato contro l’amministrazione della giustizia: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria

1. Funzione della Parte Speciale 7.
2. Il Reato di “*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria*” ai sensi dell’art. 25 *decies* del D.Lgs. n. 231/2001.
3. L’Attività Sensibile di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” con riferimento al Reato di “*Induzione*”.
4. Regole di condotta e protocolli.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

PARTE SPECIALE 8

Reati ambientali

1. Funzione della Parte Speciale 8.
2. I Reati ambientali ai sensi dell'art. 25 *undecies* del D.Lgs. n. 231/2001.
 - 2.1. *Caratteristiche comuni ai Reati Ambientali.*
 - 2.2. *Il nuovo meccanismo di tipo estintivo per le ipotesi contravvenzionali previste dal D.Lgs. n. 152/2006.*
 - 2.3. *La nozione di rifiuto penalmente rilevante.*
 - 2.4. *Le fattispecie di Reato ambientale rilevanti per "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus".*
3. Le Attività Sensibili di "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" con riferimento ai Reati ambientali.
4. Regole di condotta e protocolli.

PARTE SPECIALE 9

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

1. Funzione della Parte Speciale 9.
2. Il Reato di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" ai sensi art. 25 *duodecies* del D.Lgs. n. 231/2001.
3. L'Attività Sensibile di "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" con riferimento al Reato di "Impiego".
4. Regole di condotta e protocolli.

PARTE SPECIALE 10

Gestione di specifiche aree a rischio

1. Funzione della Parte speciale 10.
2. Gestione dei regali e doni (c.d. omaggistica).
3. Gestione delle spese di rappresentanza.
4. Gestione delle sponsorizzazioni e contributi.
5. Gestione e uso corretto dei beni aziendali.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus
aderente I.n.c. e m.
realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

6. Gestione dei rapporti con i Colleghi e con soggetti terzi.
 - a) *Rapporti con i Colleghi*
 - b) *Rapporti con I Fornitori e i Clienti*
 - c) *Rapporti con le forze politiche.*
7. Gestione del conflitto di interessi.
8. Obbligo di segnalazione.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ, OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del presente Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo, adottato da "29 Giugno Cooperativa Sociale Onlus", fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

A.N.C.S.T.: l'Associazione Nazionale Cooperative Servizi e Turismo.

Aree a rischio reato, Processi sensibili, Attività Sensibili e Operazioni a rischio: le aree di attività, i processi organizzativi, le attività e le singole operazioni della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Appendice legislativa: parte integrante del presente Modello Organizzativo diretta alla esplicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità degli enti dipendente da reato.

C.C.N.L.: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società e approvato in data 6 dicembre 2013.

Collaboratori Esterni: tutti i Collaboratori Esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i *Partner* e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

C.N.S.: il Consorzio Nazionale Servizi Società Cooperativa.

Destinatari: le figure aziendali, ivi compresi i membri dell'Organo Amministrativo, i componenti del Collegio Sindacale, i Dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i Dirigenti), i Consulenti, i *Partner* commerciali e finanziari, i Collaboratori Esterni a vario titolo della Società, nonché, in generale, tutti coloro che intrattengono con la stessa rapporti a qualsiasi titolo (es. Fornitori e clienti), e, in particolare, quanti svolgano attività identificate a rischio di reato.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo, ivi compresi i Dirigenti.

D.Lgs. n. 231/2001 (o Decreto): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti: persone giuridiche, società, consorzi, associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applica il D.Lgs. n. 231/2001.

Esponenti Aziendali: Amministratori, Sindaci, Liquidatori, Dirigenti e Dipendenti della Società.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. «sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale».

Legacoop: Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue.

Modello Organizzativo (o Modello): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001. Al Modello Organizzativo si riconducono tutte le misure in essere utili a contenere i rischi di reato, quali norme e procedure, controlli sul personale e sui processi, attività formative mirate alla prevenzione, ambiente di controllo.

Organismo di Vigilanza (o OdV): organismo interno istituito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Parte Generale: documento che specifica i requisiti e le caratteristiche generali del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Parte Speciale: documento che specifica i protocolli e le regole di condotta da seguire per prevenire i rischi di commissione di una particolare tipologia di reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001 e ritenuti rilevanti per la Società.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga a una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

temporanea d'impresa, consorzi e collaborazione in genere), ove destinate a cooperare con essa nell'ambito delle aree a rischio.

Pubblica Amministrazione (o P.A.): la Pubblica Amministrazione intesa in senso lato, e dunque: lo Stato (ivi inclusi Enti governativi, territoriali, locali, settoriali, quali gli organi governativi, autorità regolamentari, regioni, province, comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli Enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge o funzioni i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società miste), che esercitano attività volte a provvedere al perseguimento di interessi pubblici. Si ricorda che tale definizione comprende anche la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 c.p. «sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi».

Reati-presupposto: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Report: ove previsto, il documento compilato dal Responsabile Interno per ogni operazione eseguita nell'ambito delle Aree a Rischio.

Responsabile Interno: soggetto aziendale, identificato con il Responsabile della Funzione coinvolta in una determinata Attività Sensibile, cui spetta la responsabilità di ogni operazione a rischio identificata dal Modello Organizzativo e di cui occorre dare debita evidenza mediante opportuna documentazione.

Società (o Cooperativa): 29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

PREMESSA

A seguito dell'introduzione nel nostro ordinamento della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato, di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" ha adottato il presente Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo nella convinzione che lo stesso, unitamente al Codice Etico parimenti adottato dalla Cooperativa, costituisca anzitutto un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano, nello svolgimento delle proprie attività e mansioni, comportamenti corretti, lineari e trasparenti, sì da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel citato Decreto.

Il Legislatore italiano, dando attuazione alla delega di cui all'art. 11 delle Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un particolare regime di responsabilità a carico della Società, rispondendo all'esigenza, avvertita da tempo, di contrastare la c.d. criminalità di impresa, ossia quelle *«pericolose forme di manifestazioni di reato poste in essere da soggetti a struttura organizzata e complessa»*, che vedono nell'ente collettivo un *«autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente»* (cfr. Relazione ministeriale al D.Lgs. n. 231 del 2001).

L'art. 6 del Decreto, peraltro, stabilisce che la Società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova 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.

Pertanto, la Società, in ossequio a quanto previsto dal Decreto nei termini sopra indicati, nonché in ragione della propria politica aziendale e degli indirizzi espressi dalle principali Associazioni di categoria e dai Consorzi ai quali la medesima aderisce (tra cui il Consorzio Nazionale Servizi, Legacoop e ANCST)





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

si è dotata, in data 6 dicembre 2013, di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, funzionale alla prevenzione del rischio di commissione di reati-presupposto ritenuti rilevanti ai fini della disciplina di cui al citato Decreto.

In considerazione delle novità legislative intervenute, delle recenti pronunce giurisprudenziali registratesi in materia e, in particolare, in ragione del mutamento dell'organizzazione, aziendale e societaria, avvenuto a seguito delle vicende giudiziarie che, dal dicembre 2014, hanno coinvolto la Società, il Consiglio di Amministrazione "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus", così come sostituito in data 9 dicembre 2014 dall'Amministrazione Giudiziaria nominata dal Tribunale di Roma - Sezione Misure di Prevenzione il 1° dicembre 2014, unitamente all'Organismo di Vigilanza della Società di nuova nomina (6 febbraio 2015), ha ritenuto necessario provvedere all'aggiornamento e all'implementazione del Modello medesimo.

Pertanto, in data 22 febbraio 2016 è stata approvata la presente versione aggiornata del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo di "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus".



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

LA SOCIETÀ

“29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” è una cooperativa sociale di tipo *b* costituita in data 18 giugno 1985 in Roma e iscritta nel Registro delle Società dal 18 luglio 1985.

È altresì iscritta all’Albo Regionale Cooperative Sociali, all’Albo Nazionale Imprese che effettuano la gestione dei rifiuti e ha l’autorizzazione della Regione Lazio per impianto vivai.

La Cooperativa, retta da scopi sociali e mutualistici, persegue la finalità di assicurare ai soci cooperatori, tramite una gestione in forma associata e con la prestazione di attività lavorativa da parte degli stessi, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

In particolare, la Società ha come scopo sociale l’inserimento lavorativo delle persone appartenenti alle categorie protette svantaggiate (detenuti, ex detenuti, disabili fisici e psichici, tossicodipendenti ed ex) e più in generale delle persone appartenenti alle fasce deboli della società (senza fissa dimora, vittime della tratta, immigrati).

Peraltro, l’oggetto sociale di “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” è molto ampio e così come indicato nello Statuto, comprende diverse attività, quali il servizio di raccolta dei rifiuti (anche con il metodo porta a porta), la gestione delle isole ecologiche, interventi di pulizia e sistemazione delle aree verdi, gestione di case famiglia con detenuti ed ex detenuti.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

1. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI “29 GIUGNO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS”.

1.1. Gli obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello Organizzativo.

In linea con quanto stabilito dal Consorzio Nazionale Servizi, “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus” ha ritenuto utile e opportuno conformarsi alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, adottando un proprio Modello Organizzativo e sottoponendolo a costante verifica e aggiornamento, al fine di assicurare le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Pertanto, nonostante tale scelta sia stata prevista in termini di facoltà (o meglio onere) e non di obbligo da parte del Legislatore, la Società ha ritenuto positivo sottoporre la propria organizzazione e le proprie procedure a un processo di analisi finalizzato al riscontro di eventuali aree a rischio di commissione dei reati-presupposto e alla conseguente adozione di un sistema di prevenzione degli stessi.

Invero, la Società ha considerato favorevolmente gli effetti positivi di tale iniziativa sull’assetto organizzativo, sui metodi e sulle procedure di lavoro, comportando un’attività di indagine e valutazione dell’articolazione, dei contenuti, dei modi e delle forme di ripartizione di attribuzioni e competenze tra i soggetti inseriti nella compagine sociale o comunque coinvolti nell’ “agire” della stessa.

1.2. La funzione del Modello Organizzativo.

Il Modello Organizzativo si presenta come un sistema strutturato e organico di protocolli e regole di comportamento, volto a prevenire ed eliminare (o quanto meno ridurre) il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e a rafforzare il proprio sistema di controllo, sensibilizzando tutti i Destinatari del Modello stesso al rispetto di comportamenti corretti, lineari e trasparenti.

Più esattamente, il presente Modello assolve le seguenti funzioni:



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it



1. porre tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società nella condizione di acquisire la sensibilità necessaria per percepire e riconoscere le situazioni che potrebbero condurli a commettere reati nell'esercizio delle proprie funzioni e mansioni;
2. rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni di carattere disciplinare, penale, amministrativo che possono colpire non solo l'autore del reato, ma anche la Cooperativa;
3. ribadire la propria contrarietà a ogni forma di violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello nonché di commissione di qualsivoglia illecito in quanto contrario (anche qualora se ne traessero vantaggi) non solo alle disposizioni di legge, ma anche e soprattutto ai principi etico-sociali cui si ispira e si attiene la Società;
4. consentire alla Cooperativa, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

1.3. I principi ispiratori del Modello Organizzativo.

Nella predisposizione del presente documento si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

Al fine di garantire un adeguato sistema di controllo interno nonché il rispetto dei requisiti indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 è richiesto il rispetto dei seguenti principi cardine:

- a) con particolare riferimento alla **Struttura Organizzativa**:
 - la verificabilità e tracciabilità di ogni operazione rilevante nell'ambito delle Area o dei processi considerati a rischio;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in virtù del quale l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione o di

un'attività deve ricadere sotto la responsabilità di persona diversa da chi la esegue operativamente e di chi la controlla, essendo dunque vietato che un qualsivoglia soggetto aziendale possa gestire in autonomia un intero processo;

- la definizione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità assegnate, garantendo che ad alcuno vengano attribuiti poteri illimitati;

b) con particolare riferimento alle **Procedure**:

- la regolamentazione delle operazioni aziendali con opportune e adeguate procedure (cartacee e/o informatiche) definite e note a chi deve operare;
- la definizione di criteri minimi di controllo o di principi di riferimento da rispettare nelle prassi di attuazione dei processi aziendali, che garantiscano i principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività aziendale laddove l'Organo Amministrativo, previo parere dell'OdV, non ritenga necessaria o utile una proceduralizzazione formalizzata in senso stretto (es. in caso di processi già altamente normati da regolamenti o leggi, o in caso di processi sufficientemente normati mediante documenti organizzativi di minor dettaglio rispetto alle procedure formali);

c) con particolare riferimento al **Sistema Informativo Aziendale**:

- l'efficienza di tale sistema si da consentire di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

d) con particolare riferimento alla **Comunicazione, Formazione e Competenza** dei Dipendenti e di coloro che comunque operano in nome e per conto della Società:

- la predisposizione di un adeguato livello di comunicazione capillare, efficace, chiara e dettagliata degli obiettivi, delle regole, delle scelte e

- dell'etica aziendale al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività della Cooperativa;
- la previsione di flussi informativi "dall'alto verso il basso", ma anche dal "basso verso l'alto" per consentire a ogni soggetto aziendale, in posizione apicale o subordinata, di poter segnalare problemi, anomalie e necessità di chiarimenti e/o correttivi, in particolare, all'Organismo di Vigilanza;
 - la programmazione di attività di Informazione e Formazione finalizzata a promuovere la conoscenza del presente Modello nonché delle regole e delle procedure aziendali vigenti, con differente grado di approfondimento, rapportato al coinvolgimento delle Risorse Umane nelle singole aree a rischio destinatari (con particolare attenzione per i neo-assunti);
- e) quanto allo specifico adempimento delle **prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231/2001**:
- l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello Organizzativo, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

1.4. La metodologia impiegata per l'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

In considerazione degli obiettivi e della funzione del Modello Organizzativo la redazione del documento in esame ha preso le mosse dalle esigenze individuate



cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

dal Legislatore all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231 del 2001, che possono essere definite nei seguenti termini:

1. individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
5. previsione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli.

Più segnatamente, l'attività preliminare e propedeutica all'adozione del Modello Organizzativo è consistita nella:

- raccolta e analisi della documentazione aziendale;
- esame della storia, anche giudiziaria, della Società;
- analisi della struttura organizzativa esistente e individuazione preliminare dei processi e delle attività nel cui ambito può astrattamente configurarsi il rischio di commissione di illeciti penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- analisi dei processi e delle attività sensibili: individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili attraverso specifiche interviste ai responsabili delle diverse funzioni aziendali;
- identificazione delle attività sensibili in relazione al catalogo dei reati-presupposto (c.d. mappatura del rischio);
- analisi del sistema di controllo esistente, con particolare attenzione ai controlli preventivi in relazione alle attività a rischio, nel tentativo di verificarne la idoneità a prevenire i reati della specie di quelli verificabile e procedendo, ove ritenuto necessario, all'implementazione di specifici protocolli a presidio delle attività a rischio;



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





- definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, costituito da una Parte Generale, le Parti Speciali indicate nel successivo paragrafo 1.8., una Appendice Legislativa e degli Allegati.

1.5. Le verifiche periodiche sul Modello Organizzativo.

Il presente Modello Organizzativo è soggetto a due tipi di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza:

- verifiche sugli atti: su alcuni atti societari e su contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle Aree a Rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente l'effettivo funzionamento del presente Modello Organizzativo è sottoposto a controllo con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sono previste una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, degli eventi considerati rischiosi, una verifica delle conoscenze e della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, con interviste a campione o attraverso un questionario di autovalutazione da inviare ai Responsabili delle varie aree/funzioni con cadenza semestrale.

L'esito della verifica deve essere sottoposto all'attenzione dell'Organo Amministrativo con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

1.6. L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative e delle Linee Guida delle principali Associazioni di categoria ispiratrici del presente Modello Organizzativo;
- eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

- cambiamenti della struttura organizzativa o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mira al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo, anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D.Lgs. n. 231/2001, e come verrà illustrato nel successivo Capitolo 2, è compito dell'Organismo di Vigilanza apportare i necessari aggiornamenti e adeguamenti di carattere ordinario e formulare proposte di aggiornamento e di adeguamento di carattere sostanziale, da sottoporre all'Organo Amministrativo per l'approvazione finale. Il Modello Organizzativo sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare all'Organo Amministrativo le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza, che possano determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo.

1.7. La diffusione del Modello Organizzativo.

Al fine di dare efficace attuazione alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231 del 2001 nonché al Modello Organizzativo adottato da "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus", devono essere adeguatamente garantite la diffusione e la conoscenza dello stesso sia all'interno sia, per quanto possibile, all'esterno della Cooperativa medesima.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e relativa formazione è stata affidata all'Organismo di Vigilanza che a tal fine deve coordinarsi con la Funzione delle Risorse Umane (cfr. paragrafo 2.5 del Capitolo 2 della presente Parte Generale).

La Società si impegna a rendere disponibile e accessibile il Modello Organizzativo e del Codice Etico sul sito *internet* aziendale www.cooperativa29giugno.it e sull'*intranet* aziendale in un'area dedicata.

Si impegna inoltre a organizzare sessioni di *training* di formazione e informazione diversificati per i propri Dipendenti, con obbligo di presenza, e a comunicare e fornire ai neo-assunti, al momento dell'assunzione, copia di tali atti.

Dall'altro lato, ogni dipendente è tenuto a:

1. conoscere e far propri i contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
2. rivolgersi a proprio superiore gerarchico in caso di dubbi e/o richiesta di chiarimenti sulle prescrizioni e sui principi dettati nei predetti documenti;
3. apprendere le modalità operative con cui deve essere svolta funzione e le attività assegnate;
4. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso, secondo le indicazioni dettate al Capitolo 3 della presente Parte Generale, relativo ai Flussi informativi.

Infine, la Società garantisce la diffusione dei contenuti e dei principi del presente Modello nonché del Codice Etico anche nei confronti di soggetti terzi più è richiesto di sottoscrivere una dichiarazione attestante la conoscenza di tali atti e l'impegno al rispetto dei medesimi.

1.8. La struttura del Modello Organizzativo.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

Il presente Modello Organizzativo è composto, nella sua versione attuale, da una “Parte Generale”, da dieci “Parti Speciali”, predisposte per le diverse tipologie di reato-presupposto che si considerano, con riferimento alla particolare attività svolta da “29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus”, a rischio di verifica, dall’Appendice Legislativa e da alcuni Allegati.

La presente **Parte Generale** si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone finalità e funzioni, descrivere il fondamentale ruolo dell’Organismo di Vigilanza, istituire un sistema di flussi informativi e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e del Codice Etico.

Quanto alla **Parte Speciale**, occorre rilevare in generale, che ciascuna di esse, in considerazione delle attività svolte dalla Società, ha l’obiettivo di predisporre e attuare un sistema di principi di riferimento, di regole di condotta e di protocolli che, unitamente al Codice Etico e alle procedure esistenti, è volto a indirizzare il comportamento dei Destinatari del Modello Organizzativo operanti all’interno delle differenti aree a rischio al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto potenzialmente idonei a realizzarsi in ambito aziendale.

Com’è noto, è praticamente impossibile dar vita a un sistema di controllo interno in grado di eliminare *in toto* l’eventualità di situazioni di rischio; pertanto, il presente Modello e le relative prescrizioni mirano a ridurre il rischio a livelli accettabili, sia riducendo la probabilità che si manifesti, sia riducendone l’impatto sulla compagine aziendale.

Con riferimento al sistema di controllo preventivo ideato dal Legislatore in relazione alla commissione dei reati-presupposto **la soglia concettuale di accettabilità**, almeno nei casi di reati dolosi, è stata individuata all’art.6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, in cui si prevede che i modelli siano tali che il reato possa essere commesso solo attraverso una loro elusione fraudolenta¹.

¹ Diversamente, in un sistema di controllo interno tradizionalmente inteso, il concetto di rischio accettabile è facilmente intuibile almeno sul piano concettuale e si riferisce in massima parte a una logica economica





Con riferimento ai reati di natura colposa (come alcuni illeciti ambientali ovvero i reati previsti con violazione delle norme infortunistiche e in tema di salute e igiene sui luoghi di lavoro), non essendo evidentemente compatibile il concetto di elusione fraudolenta, si richiede la realizzazione di una condotta (non volontaria dell'evento) che viola le prescrizioni del Modello in materia di sicurezza o di ambiente, **nonostante** la dimostrata e puntuale vigilanza prevista dal sistema e richiesta dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tanto chiarito, sono state individuate, cercando di attenersi per quanto possibile all'ordine dei reati-presupposto indicato nel Decreto, le seguenti **dieci aree a rischio di reato** analizzate in altrettante Parti Speciali:

1. la prima area a rischio concerne la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione tenuto conto delle tipologie di reato di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001 (**Reati contro la Pubblica Amministrazione**), esaminati nella Parte Speciale 1;
2. la seconda area concerne i **Reati societari** di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001, analizzati nella Parte Speciale 2;
3. la terza area a rischio riguarda le ipotesi di reato di cui all'art. 24 *bis*, definiti comunemente **Reati informatici**, e i delitti in violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25 *novies* del D.Lgs. n. 231/2001, trattati nella Parte Speciale 3;
4. la quarta area a rischio esamina i **Reati di criminalità organizzata** previsti all'art. 24 *ter* del D.Lgs. n. 231/2001, disciplinati nella Parte Speciale 4;
5. la quinta area disciplina i **Reati colposi di omicidio e lesioni, gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** previsti dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. n. 231/2001 e di cui alla Parte Speciale 5;

dei costi: il rischio è considerato accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.



6. la sesta area a rischio attiene i **Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** *ex art. 25 octies* del D.Lgs. n. 231/2001, esaminati nella Parte Speciale 6;
7. la settima area concerne il **Reato contro l'amministrazione della giustizia** di «*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*» di cui all'art. 25 *decies* del D.Lgs. n. 231/2001, analizzato nella Parte Speciale 7;
8. l'ottava area riguarda alcune ipotesi di **Reati Ambientali** ritenute verificabili e di cui all'art. 25 *undecies* del D.Lgs. n. 231/2001, disciplinati nella Parte Speciale 8;
9. la nona area è stata elaborata con riferimento alla fattispecie di reato introdotta all'art. 25 *duodecies* del D.Lgs. n. 231/2001, che prevede l'ipotesi di «*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*», affrontato nella Parte Speciale 9;
10. infine, la decima area a rischio detta specifiche regole per particolari operazioni o rapporti con soggetti terzi che potrebbero rappresentare occasione di commissione di comportamenti che, pur non integrando direttamente fattispecie di reato implicanti la responsabilità amministrativa per la Società ai sensi del citato Decreto, sono idonei, tuttavia, a integrare condotte anomale o atipiche che, discostandosi dalle ordinarie e approvate prassi aziendali, possono costituire una potenziale fonte di conseguenze giuridiche dannose per la Società (cfr. Parte Speciale 10).

Il rischio di commissione delle altre fattispecie di reato, contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001, per quanto non si possa escluderlo *tout court*, è stato ritenuto remoto e, comunque, ragionevolmente coperto dai principi enunciati nel Codice Etico della Società, che vincola tutti i Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative a essa applicabili.



cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

Per un approfondito esame del contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 si rinvia all'**Appendice Legislativa** del presente Modello, mentre le singole fattispecie di reato-presupposto sono trattate nelle rispettive Parti Speciali.

Al presente Modello organizzativo sono stati, da ultimo, **Allegati** i seguenti documenti che costituiscono parte integrante dello stesso:

- Codice Etico
- Carta dei valori di Legacoop
- Codice Etico di ANCST
- Codice di Comportamento del CSN
- Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

1.9. Il Modello Organizzativo e il Codice Etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integrano con quelle del Codice Etico e con i principi fondamentali di controllo interno, pur avendo il presente Modello, per le finalità che esso intende perseguire, una portata diversa rispetto al predetto Codice.

Infatti, il Codice Etico rappresenta uno strumento suscettibile di una generale applicazione ed è stato adottato in via autonoma da "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" e di controllo interno che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari.

Il presente Modello Organizzativo, invece, si ispira a un'esigenza di più ampio respiro, consentendo alla Società di dotarsi di protocolli organizzativi e gestionali tali da assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, e di rispettare le prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, finalizzate a sensibilizzare gli enti all'adozione di politiche d'impresa preventive di comportamenti potenzialmente idonei a produrre conseguenze giuridiche negative a danno degli stessi.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

In particolare, il sistema di valori e principi cui la Società ha inteso improntare la propria attività di impresa contempla il coordinato funzionamento di un articolato modello piramidale di principi e procedure, che si può sinteticamente descrivere come segue:

- **Codice Etico**, che come sopra accennato, costituisce l'insieme dei principi generali cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell'ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile, garantendo, nel corso del tempo l'efficacia e l'efficienza del Sistema di controllo interno. Rappresenta un riferimento al quale tutti i Destinatari del presente Modello Organizzativo devono uniformare la propria condotta;
- Si rileva inoltre l'adesione da parte della Società alla **Carta dei Valori** di Legacoop e al **Codice Etico di ANCST**;
- **Codice di Comportamento del Consorzio Nazionale Servizi**, che si sostanzia in una declinazione operativa dei principi del Codice etico e introduce regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi, in particolare dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 2321/2001;
- Inoltre è richiesto di allinearsi a quanto previsto dal **Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici**, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il quale all'art. 2 estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta ivi previsti **a tutti i collaboratori o consulenti** che, con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle **Autorità Pubbliche** nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della Pubblica Amministrazione, attraverso l'inserimento, nei contratti di acquisizione di servizi, di collaborazioni e consulenze, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza;



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





- **Sistema sanzionatorio**, ossia uno specifico sistema volto a garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo.

1.10. I Destinatari del Modello Organizzativo.

I soggetti destinatari delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo (di seguito anche solo "Destinatari") sono:

- i membri dell'Organo Amministrativo della Società;
- i membri del Collegio Sindacale;
- tutti i Dipendenti della Società, i revisori, i Collaboratori Esterni, i Consulenti e i Procuratori, Dipendenti e non, quali soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- e, in generale, tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti a qualsiasi titolo (es. Fornitori e Clienti), nonché, in particolare, tutti coloro che svolgono attività ritenute a rischio di reato.

Tutti i Destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

I soggetti apicali, in particolare, devono:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei soggetti in posizione gerarchicamente subordinata in ordine ai comportamenti da tenere nello svolgimento delle proprie attività;
- rispettare il principio di trasparenza e correttezza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con la Pubblica Amministrazione;
- assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona;
- valutare la possibilità di risolvere il contratto con il soggetto terzo prevista in applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus
aderente I.n.c. e m.
realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendano aderire ai principi del Codice Etico, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi. Pertanto, i Dipendenti responsabili delle funzioni aziendali, che stipulano e gestiscono i rapporti di affari con quest'ultimi, hanno l'obbligo di informarli dell'adozione del Codice Etico e assicurarsi che i principi in esso contenuti siano accettati e applicati.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

2. ORGANISMO DI VIGILANZA.

2.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il D.Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b), prevede espressamente che per essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di un reato-presupposto, l'Ente non solo deve dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adeguato ed efficace a prevenire i reati contemplati nel Decreto stesso, ma anche affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento a un organismo interno munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che eserciti in via continuativa i compiti a esso rimessi.

A tale proposito, è oramai pacifico secondo la giurisprudenza costante e le linee-guida delle principali associazioni di categoria, che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione monocratica o plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve essere compiuta in ragione delle precipue finalità fissate dal Legislatore, ossia assicurare l'effettività dei controlli tenuto conto della dimensione e della complessità organizzativa dell'ente.

In considerazione dei superiori rilievi la Società ha ritenuto di istituire un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione per vigilare sull'osservanza, il funzionamento, l'implementazione e aggiornamento del Modello Organizzativo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" è costituito da tre membri di nomina esterna, uno dei quali con funzione di Presidente, scelti tra professionisti ed esperti nel campo contabile e giuridico, con competenze in materia societaria, amministrativa, giuslavoristica e penale e specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali (es. campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, metodologie per l'individuazione delle frodi). Ai fini dell'individuazione e nomina dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione procede alla verifica di *curriculum* richiesti a





professionisti operanti nei settori sopra indicati.

Si rappresenta da ultimo che l'Organismo ha provveduto a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, nonché le modalità di gestione dei flussi informativi attraverso l'adozione di un proprio Regolamento Interno, che costituisce parte integrante del presente Modello.

2.2. I requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In ossequio alle indicazioni e alle Linee guida dettate dalle principali associazioni di categoria e dalla giurisprudenza, i requisiti che ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere e che devono caratterizzare l'azione di tale Organismo sono i seguenti:

1. **autonomia e indipendenza:** l'OdV è un organo interno della Società del tutto privo di compiti operativi e che non deve ingerire, in alcun modo, nella operatività e nella gestione della medesima; nello svolgimento delle proprie funzioni, inoltre, tale organo non deve essere soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
2. **professionalità:** è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, strumenti e tecniche (soprattutto in ambito giuridico), necessaria per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo sia consulenziale, potendo avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro;
3. **continuità di azione:** per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è dedicato esclusivamente e a tempo pieno allo svolgimento dei compiti assegnati ed è dotato di adeguate risorse umane e finanziarie;
4. **onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** i membri dell'OdV non devono trovarsi in condizioni tali da minare la serenità e libertà di giudizio dell'organismo di controllo.



cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

2.3. Durata dell'incarico.

L'incarico conferito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ha durata triennale, salva l'ipotesi di giusta revoca, ed è rinnovabile.

I componenti dell'OdV sono tacitamente confermati per un periodo di uguale durata alla carica, salvo esplicita comunicazione contraria da inviarsi almeno trenta giorni prima della scadenza.

I membri dell'Organismo, cui non sia stata confermata la nomina, rimangono in carica sino all'insediamento dei successivi.

2.4. Cause di ineleggibilità, decadenza e recesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

1. essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione a uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001;
2. essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001;
3. aver riportato condanna, con sentenza anche in primo grado non definitiva, o sentenza di patteggiamento (considerata equivalente a una sentenza di condanna) a una pena non inferiore a mesi 6 di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (c.d. Legge fallimentare), ovvero per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria;
4. aver riportato condanna, con sentenza anche in primo grado non definitiva o di patteggiamento, considerata equivalente a una sentenza di condanna, per uno dei reati previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (c.d. reati societari);





5. l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al T.U.F. - Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
6. aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. n. 231 del 2001;
7. essere stati sottoposti, in via definitiva, a una misura di prevenzione prevista dal D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159, recante "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010 n. 136", e ss.mm.ii. (c.d. Codice Antimafia);
8. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il terzo grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società o delle società del Gruppo, ovvero con i dipendenti, i collaboratori a qualsiasi titolo o dirigenti, con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza;
9. essere legato, o essere stato legato in passato, da rapporti continuativi di prestazioni d'opera o comunque di carattere economico con la Società o con società del Gruppo, che possano ragionevolmente compromettere l'autonomia e l'indipendenza dei componenti stessi, fatti salvi quelli intrattenuti a condizioni praticate in via ordinaria;
10. essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno;
11. essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione può comunque ritenere ineleggibile o revocare





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

L'incarico a colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale (oltre che per i reati, consumati o tentati, previsti dagli artt. 24 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001) per i delitti, consumati o tentati, dolosi commessi con violenza o minaccia alle persone o per i delitti, consumati o tentati, contro il patrimonio, commessi mediante violenza o frode, ovvero per i c.d. reati societari o per taluni dei delitti previsti dalla Legge Fallimentare.

L'Organismo di Vigilanza o uno dei suoi membri può essere altresì **revocato** con delibera del Consiglio di Amministrazione, per inadempienza agli obblighi previsti a suo carico nonché per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza connessi allo svolgimento dell'incarico o legati all'attività della Società, ovvero per la perdita dei requisiti di onorabilità.

I componenti possono **recedere** in qualsiasi momento dall'incarico, previa comunicazione inviata con raccomandata A.R. al Consiglio di Amministrazione; il recesso diviene operativo decorsi trenta giorni dalla ricezione della raccomandata A.R.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto a informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV e il Consiglio di Amministrazione.

Il verificarsi di una sola delle condizioni sopra indicate comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo. Parimenti in caso di revoca, il C.d.A. provvede contestualmente alla nomina di un nuovo membro. In caso di recesso, il C.d.A. provvede entro trenta giorni dalla ricezione della relativa comunicazione e, comunque, nella prima adunanza successiva.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it





2.5. Cessazione dell'incarico, rinuncia e revoca.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire a seguito di:

- a) revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- b) recesso/rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata mediante raccomandata A.R. al Consiglio di Amministrazione;
- c) sopraggiunta causa di decadenza di cui al precedente articolo 4.

La revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente a oggetto la commissione di un delitto;
- sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza e segretezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di cessazione di un singolo componente, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla relativa sostituzione. Il membro così nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV. In caso di cessazione del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

La cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per una





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

delle seguenti cause:

- a) scadenza dell'incarico;
- b) revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- c) rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata mediante raccomandata A.R. al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'«omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera d) del Decreto citato;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento (penale, amministrativo o civile), che sia connesso a una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia dell'interno OdV, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo Organismo.

Il nuovo organismo avrà l'ordinaria durata triennale.

Si rinvia al Regolamento Interno adottato dall'OdV della Società per la disciplina della durata, della cessazione, rinuncia e revoca dell'incarico dei suoi componenti e del funzionamento interno (convocazione, voto e delibere) dell'Organismo di Vigilanza.





2.6. Le risorse finanziarie a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo ha assicurato all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previste dal Legislatore e ne ha stabilito il compenso.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività e l'efficace svolgimento dei suoi compiti.

L'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione provvedono a dotare l'Organismo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese da sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

2.7. Le funzioni e le competenze dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni con imparzialità, correttezza e trasparenza.

In generale, le attività poste in essere e le scelte adottate dall'Organismo di Vigilanza non possono formare oggetto di sindacato da parte di alcuna struttura aziendale, in virtù dell'autonomia operativa di cui esso gode.

Resta fermo il potere di vigilanza in capo al Consiglio di Amministrazione quanto all'adeguatezza degli interventi effettuati dall'OdV poiché, come affermato dal Legislatore, all'«organo dirigente» è ricondotta la responsabilità ultima in ordine all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

Al contempo, l'OdV non deve svolgere alcun ruolo operativo, che ne minerebbe l'autonomia e l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche, né esercita alcun potere di ingerenza nella gestione aziendale.

Fermo restando quanto sopra, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari individuati nelle singole Parti Speciali;

- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello Organizzativo, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- proporre eventuali aggiornamenti del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza dell'Organo Amministrativo;
- vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo, ossia verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito;
- curare la reportistica nei confronti dell'Organo Amministrativo (si rinvia in proposito al successivo Capitolo).

2.8. I poteri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, da un punto di vista operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza, che emanerà specifiche indicazioni in merito, le seguenti attività e poteri:

a) Attività di verifica e controllo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento della propria funzione di verifica e controllo in ordine all'attuazione e al rispetto del Modello, può svolgere periodicamente le seguenti attività di verifica e controllo:

- 1) effettuare controlli a campione, nell'ambito delle attività a rischio reato, anche senza preavviso ("a sorpresa"), sull'effettiva osservanza delle procedure e delle altre componenti del sistema di controllo esistente ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- 2) eseguire verifiche mirate su singole operazioni o determinati atti, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- 3) accedere a tutte le informazioni concernenti le attività e aree di rischio presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti della Società, senza



- alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, ai fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario e rilevante per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- 4) disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o a eventuali disfunzioni e/o violazioni del Modello;
 - 5) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività e aree a rischio ai dirigenti, agli amministratori, al Collegio Sindacale, a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda nonché ai collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni;
 - 6) a tal fine, chiedere che diverse strutture aziendali, anche di vertice, impartiscano direttive generali e specifiche, al fine di ottenere tutte le informazioni ritenute necessarie per l'espletamento delle proprie attività;
 - 7) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi esponente Aziendale;
 - 8) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di illeciti;
 - 9) intervenire in caso di accertata violazione al presente Modello e/o comunque di rilevamento di atti e/o condotte, anche nello stato del tentativo, in grado di comportare l'attivazione di un procedimento a carico della Società ai sensi del Decreto, inviando le opportune segnalazioni al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato;
 - 10) sottoporre al Presidente del Consiglio di Amministrazione le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;





- 11) sollecitare al Presidente la convocazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per riferire in ordine ad aspetti rilevanti e/o urgenti relativi allo svolgimento della sua attività di ispezione o vigilanza;
- 12) qualora ne ravvisi l'esigenza per l'espletamento dei propri compiti istituzionali, partecipare, senza diritto di voto, all'Assemblea sociale e alle riunioni del C.d.A. e del Collegio Sindacale, delle cui convocazione deve comunque ricevere notizia.
- 13) segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative
- 14) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le relative segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse o tenute a disposizione per l'OdV stesso;
- 15) documentare l'attività di ispezione, controllo e vigilanza nonché di istruzione svolta in ordine all'accertamento delle violazioni.

b) Attività di aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e il costante adeguamento del Modello Organizzativo e dei protocolli ivi previsti a seguito di modifiche legislative o nuove esigenze aziendali ovvero in caso di intervenuta integrazione e/o implementazione del medesimo, anche attraverso la creazione di nuove procedure e la revisione di quelle già esistenti, soprattutto ove sia stata accertata una qualsivoglia violazione del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società.

In particolare, l'OdV verifica periodicamente la mappatura delle aree e dei processi a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

struttura aziendale, esaminando la perdurante rispondenza del Modello all'organizzazione e all'attività aziendale.

A tal fine esso propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie in ordine alle regole di condotta e ai protocolli.

c) Attività di informazione e formazione.

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficacia diffusione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto della Funzione delle Risorse Umane, ha il compito di promuovere e diffondere la conoscenza, la comprensione e la consapevolezza del Modello Organizzativo e del Codice Etico nei confronti dei loro Destinatari.

A tal fine l'OdV provvede a organizzare corsi di formazione diversificati e con diversi gradi di approfondimento per tutti i soggetti aziendali, allo scopo di illustrare le prescrizioni di cui al Modello e i principi e le linee di condotta indicati nel Codice Etico, tenendo conto il livello di coinvolgimento degli stessi nei processi operativi considerati rilevanti.

L'Organismo provvede a predisporre controlli sulla frequenza e sul livello di apprendimento da parte di tutti i destinatari.

In particolare, l'attività di formazione è svolta attraverso:

- informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti e
- corsi di Informazione e Formazione iniziale e costantemente aggiornati, anche *on line*, in caso di modifiche normative e di eventuali integrazioni e/o modificazioni del Modello Organizzativo, la cui partecipazione ha carattere obbligatorio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire costantemente la loro professionalità, devono partecipare a loro volta a corsi di formazione e aggiornamento continuo sulle materia di competenza e in relazione alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

d) Esame e verifica del sistema delle deleghe della Società.

L'OdV deve essere informato sul sistema delle deleghe adottato dalla Società allo scopo di sottoporlo a verifica periodica, con il supporto delle funzioni competenti, raccomandando integrazioni o modifiche in caso di mancata corrispondenza dei poteri e/o della qualifica formalmente conferiti ai poteri e alle qualifiche di fatto esercitati o assunti.

e) Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

In particolare, l'OdV deve curare l'archiviazione e la conservazione, presso la propria sede, di ogni documento relativo all'attività espletata e alla corrispondenza ricevuta e inviata.

L'accesso all'archivio è consentito. Oltre ai soggetti previsti dalla legge, soltanto all'Organismo di Vigilanza e ai collaboratori che lo coadiuvano.

All'Organismo di Vigilanza e a ogni suo collaboratore, esterno o interno, è fatto divieto di rivelare a terzi estranei alla Società le notizie, le informazioni e le decisioni concernenti l'attività sociale di cui vengano a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni. La violazione dell'obbligo di segretezza è causa di revoca immediata del membro che se ne sia reso responsabile.

L'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, e devono, altresì, astenersi dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

3. FLUSSI INFORMATIVI.

3.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prescrive, tra l'altro, che i modelli organizzativi devono «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli», ossia l'Organismo di Vigilanza.

a) L'istituzione della figura del Responsabile Interno della singola area a rischio.

Al fine di garantire la concreta ed efficace attuazione del Modello e Organizzativo nei termini appena indicati nonché di agevolare nella sua attività l'OdV stesso, è istituita la figura del **Responsabile Interno** della singola area a rischio, coincidente, salvo che non sia diversamente stabilito, con il Responsabile di Funzione.

Fermo restando l'esercizio delle proprie ordinarie mansioni aziendali, il Responsabile Interno ha il compito di monitorare costantemente l'area aziendale alla quale è preposto effettuando controlli sistematici sul rispetto del Modello Organizzativo da parte di tutti i suoi Destinatari, attraverso verifiche della effettività, concreta efficacia preventiva e perdurante adeguatezza dello stesso, nell'ambito del proprio ufficio.

Nello svolgimento di tale compito, il Responsabile Interno opera quale referente dell'Organismo di Vigilanza, cui riporta funzionalmente i risultati dell'attività ispettiva svolta, le eventuali segnalazioni ricevute, le violazioni e le anomalie organizzative o funzionali riscontrate, i suggerimenti e le proposte di modifica e/o integrazione del Modello Organizzativo.

b) Reporting del Responsabile Interno verso l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli obblighi di comunicazione e informazione nei confronti dell'OdV possono essere adempiuti attraverso i seguenti canali e secondo le modalità indicate:

- **periodicamente e per iscritto,**



1. le risultanze dell'attività di supervisione e controllo esercitata nell'ambito del settore di competenza;
2. l'esistenza di attività societarie prive, in tutto o in parte, di adeguata regolamentazione ovvero il malfunzionamento di quella esistente;
3. eventuali suggerimenti o proposte di modifica e/o integrazione da apportare al presente Modello;
4. l'effettiva fruizione dei servizi di consulenza a titolo oneroso prestati nell'interesse della Società e la verifica della congruità dei compensi corrisposti;

- **tempestivamente e per iscritto,**

1. le eventuali violazioni delle prescrizioni o procedure contenute nel Modello, riscontrate d'iniziativa o su segnalazione;
2. le eventuali gravi anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello;
3. la commissione di condotte atipiche che, pur non costituendo violazioni, si discostino significativamente dall'ordinaria prassi aziendale (es. un fatto che singolarmente preso appaia irrilevante, potrebbe diventare significativo o indice di disfunzioni o anomalie, se reiterato);
4. la pendenza di un eventuale procedimento penale a proprio carico iscritto in ragione della contestazione di una delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ovvero i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di altri soggetti aziendali, per i reati di cui al Decreto.

Con riferimento, poi, alla particolare materia della prevenzione degli infortuni e della tutela della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro, le sopra indicate segnalazioni scritte devono essere inviate anche al RSPP.

d) Reporting degli altri soggetti aziendali verso l'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando quanto sopra con riferimento agli obblighi informativi del Responsabile Interno, per quanto attiene a tutti gli altri soggetti aziendali si



cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

rileva che all'Organismo di Vigilanza dovranno pervenire tempestivamente tutte le informazioni, i dati, le notizie e le autovalutazioni richieste dallo stesso Organismo alle strutture aziendali, unitamente alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello Organizzativo secondo le procedure ivi contemplate.

Tali flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza avvengono con la frequenza e attraverso canali di *reporting* specificatamente dedicati, indicati dallo stesso OdV.

In ogni caso, devono essere **obbligatoriamente e tempestivamente** trasmesse all'Organismo le informazioni relative a:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità Pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e che possano coinvolgere, anche indirettamente, la Società;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e, in particolare, di procedimenti relativi ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- c) le notizie relative alle controversie amministrative, civili o giuslavoristi che comunque riferibili ad aree di attività esposte al rischio-reato, nonché ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- d) commissione o pericolo di commissione di reati o di violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo o di condotte atipiche che, pur non costituendo violazioni, si discostino significativamente dall'ordinaria prassi aziendale;
- e) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;





- f) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il modico valore) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio;
- g) eventuali anomalie di spesa;
- h) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i) i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolta, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- j) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del controllo di gestione;
- k) il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione;
- l) eventuali suggerimenti o proposte di modifica e/o integrazione da apportare al presente Modello;
- m) eventuali difficoltà applicative delle regole di condotta e/o delle procedure o dubbi sulla corretta applicazione delle stesse;
- n) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

L'OdV propone, se del caso, all'Organo Amministrativo della Società eventuali modifiche della lista sopra indicata.

L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, destinatario di comunicazioni, anche in forma anonima, da parte di chiunque operi nell'interesse della Società (*i.e.* amministratori, sindaci, revisori, dipendenti e collaboratori esterni) per aspetti connessi a presunte violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o, comunque, inerenti attività aziendali a rischio reato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere a una verifica interna.

Salvo motivate eccezioni, le segnalazioni e i *report* devono essere inviati preferibilmente per iscritto all'Organismo di Vigilanza attraverso i seguenti canali dedicati da comunicare a tutti i Destinatari del presente Modello:

e-mail: odv@cooperativa29giugno.org

lettera: all'indirizzo Via Pomona n. 63 - 00158 Roma.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione di cui al precedente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo Capitolo 4.

3.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire, **senza ritardo**, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni del Modello Organizzativo, riscontrate d'iniziativa o su segnalazione, ai fini dell'adozione dei provvedimenti conseguenti, nonché ogni altra informazione o circostanza che abbia carattere di urgenza.

Analoga comunicazione è inviata, per quanto di eventuale competenza, al Collegio Sindacale.

L'Organismo, inoltre, è tenuto a trasmettere, con **cadenza annuale**, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su:

- l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno;
- l'attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- le eventuali problematiche o criticità riscontrate in ordine alle modalità di attuazione delle procedure previste nel Modello Organizzativo;





- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni e/o esterni in relazione al Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello Organizzativo e con il Codice Etico;
- le eventuali procedure disciplinari attivate e le conseguenti sanzioni inflitte con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e lo stato di fatto di attuazione del Modello Organizzativo all'interno dell'organizzazione aziendale;
- le eventuali proposte relative ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello Organizzativo e il relativo stato di realizzazione, al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del medesimo;
- il piano delle attività che si prevedono per il semestre successivo;
- e ogni altra informazione ritenuta utile.

Nei **casi di particolare gravità**, l'Organismo dovrà riferire **tempestivamente** affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti circa:

- le violazioni delle regole del citato Modello Organizzativo da parte dei dirigenti e/o loro sottoposti, che ad essi rispettivamente riportano, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- le violazioni delle regole del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione al Collegio Sindacale e all'intero Consiglio di Amministrazione;
- le violazioni delle regole del Modello da parte di uno o più sindaci al Consiglio di Amministrazione e all'intero Collegio Sindacale.

3.3. Obblighi di riservatezza e garanzia della *privacy*.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, e devono, altresì, astenersi dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

L'Organismo garantisce coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura, in ogni caso, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, tutte le informazioni in possesso dei membri dell'OdV devono essere utilizzate in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 ("Codice della Privacy").

3.4. Obbligo di raccolta e archiviazione.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

In particolare, l'OdV deve curare l'archiviazione e la conservazione, presso la propria sede, di ogni documento relativo all'attività espletata e alla corrispondenza ricevuta e inviata.

L'accesso all'archivio è consentito soltanto all'Organismo di Vigilanza e ai collaboratori che lo coadiuvano.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.

4.1. Principi generali.

Alla luce di quanto espressamente previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, agli artt. 6 e 7², condizione necessaria per assicurare l'effettività del Modello Organizzativo è l'adozione di un adeguato sistema disciplinare sanzionatorio, capace di prevenire e di reprimere efficacemente eventuali violazioni delle norme e delle procedure ivi previste.

È opportuno chiarire che il potere disciplinare è un potere di carattere privato che può essere esercitato a prescindere dalla rilevanza penale della condotta posta in essere, in ragione della sua funzione essenzialmente deterrente e, solo successivamente alla sua attivazione, di carattere realmente punitivo.

È doveroso evidenziare che l'osservanza da parte dei soggetti aziendali in posizione apicale e subordinata di "29 Giugno Società Cooperativa Sociale Onlus" delle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico rappresenta parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104, comma 2, c.c.

Pertanto, eventuali violazioni commesse da tali soggetti concretano un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con la Società, potendo altresì lederne il rapporto di fiducia, sì da comportare la tempestiva adozione di sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei loro confronti e/o di un giudizio ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 nei confronti della Società, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello

² L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 stabiliscono, rispettivamente con riferimento ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la necessaria predisposizione di «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

Organizzativo, ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

4.2. Violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

I comportamenti tenuti dai Destinatari del presente Modello in violazione delle singole prescrizioni e regole comportamentali di cui al Modello medesimo e al Codice Etico della Società, sono definiti come illeciti disciplinari.

Quanto alle sanzioni irrogabili in caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili.

Le regole di condotta la cui violazione si intende sanzionare, devono essere portate a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti (così come previsto dall'art. 7, comma 1, del citato Statuto).

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. n. 231/2001, si può affermare a titolo esemplificativo e non esaustivo, che costituisce violazione del Modello Organizzativo:

1. il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello stesso, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati-presupposto contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
2. il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello stesso nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che specificamente:
 - a) espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;



- c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
3. il compimento di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dagli stessi, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

4.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima da intendersi quale negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità potenziale del danno alla Società, anche derivante dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica o funzionale;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività e immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

4.4. Sanzioni per personale non dirigente.



cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente Modello Organizzativo, è soggetto, in relazione alla gravità e alla reiterazione delle inosservanze e più in generale ai criteri sopra indicati, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) ammonizione verbale o scritta;
- b) multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- d) licenziamento disciplinare.

a) Ammonizione verbale o scritta.

Incorre nel provvedimento di ammonizione verbale o scritta il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree e nelle funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni, portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

b) Multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione.

Incorre nel provvedimento della multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento dell'ammonizione, verbale o scritta, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree o nelle funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

c) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che

1. nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda.
2. essendo già incorso nel provvedimento della multa sopra indicata, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

d) Licenziamento disciplinare

Incorre nel provvedimento del licenziamento il dipendente che:

1. adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti.
2. essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

attività nelle aeree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine a eventuali azioni risarcitorie per i danni a essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure sia delle norme comportamentali previste ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV e sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta segnalata, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In particolare, la fase di investigazione interna è svolta, anche disgiuntamente, dai componenti dell'OdV, unitamente alla Funzione delle Risorse Umane, che hanno la facoltà di accedere a documenti, intervistare le persone coinvolte e interfacciarsi attivamente con il superiore gerarchico dell'autore della violazione al fine di acquisire informazioni e dati.

In tale fase, l'Organismo di Vigilanza deve usare la dovuta delicatezza e improntare il proprio comportamento agli obblighi di riservatezza, cercando di limitare al massimo ogni impatto sul lavoro delle persone che intende intervistare o contattare telefonicamente.

L'OdV si coordina con la Funzione delle risorse umane per assicurare l'allineamento con le procedure previste dal CCNL.

Al termine della fase istruttoria, il componente dell'Organismo che ha effettuato le indagini deve redigere una relazione riassuntiva degli eventi, dei documenti analizzati e delle eventuali persone intervistate, esprimendo il suo giudizio finale, per poi sottoporla all'OdV per le opportune valutazioni.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

Nel caso in cui risulti l'effettivo coinvolgimento della persona sottoposta a investigazione, l'OdV trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione la relazione sopra indicata.

L'irrogazione degli eventuali provvedimenti disciplinari spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al Consiglio di Amministrazione, sentita la Funzione delle Risorse Umane, e deve avvenire con l'osservanza delle procedure previste dalla Legge n. 300/70 e dei CCNL applicabili.

4.5. Sanzioni per personale dirigente.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL del personale non dirigente.

Se la violazione del Modello determina il venir meno del rapporto fiduciario tra la Società e il Dirigente, la sanzione può consistere nel licenziamento per giusta causa.

4.6. Sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di Amministratori e/o Sindaci l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'Amministratore e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà a informarne l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale come sopra indicato.

4.7. Sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus

aderente I.n.c. e m.

realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

In caso di violazione degli obblighi imposti dal presente Modello all'Organismo di Vigilanza, o delle regole di condotta o dei protocolli ivi previste nonché in caso di comportamento negligente e imperito che abbia dato luogo a omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, il Presidente ovvero il membro più anziano dell'OdV deve informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative, ivi compresa la rimozione e sostituzione del singolo componente ovvero dell'intero OdV.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine a eventuali azioni risarcitorie per i danni a essa cagionati dal Dipendente, Dirigente, Amministratore, Sindaco o dal componente dell'Organismo di Vigilanza, a seguito della violazione da parte di questi ultimi sia delle procedure sia delle norme comportamentali previste ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

4.8. Misure nei confronti dei Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner*.

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner*, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello Organizzativo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato-presupposto sanzionato dal D.Lgs. n. 231 del 2001, può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi stipulati, la risoluzione del rapporto contrattuale e/o il mancato rinnovo del contratto alla sua scadenza, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.

A tale proposito, la Società può inserire nei contratti con i propri Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner* commerciali clausole contrattuali che





cooperativa 29 giugno cooperativa sociale - onlus
aderente I.n.c. e m.
realizzazione e manutenzione parchi e giardini - raccolta e trasporto rifiuti - pulizie

prevedano la facoltà di risolvere il contratto o di applicare penali in caso di gravi violazioni del Modello o del Codice Etico.

4.9. Monitoraggio.

Le sanzioni disciplinari e la loro corretta applicazione sono costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.



Sede legale ed operativa: via Pomona 63 – 00158 Roma – tel. 06 4510901 fax 06 4510353 – c.c.i.a.a. di roma n. 07066980587 – cod. fisc. 07066980587 – partita iva 01677801001 soa 9083/45/01 categ. OS24 – albo reg. coop. sociali: 189/97 – albo nazionale gestori ambientali RM 01493 albo società cooperative n. A105553 – sezione cooperative a mutualità prevalente – PEC 29giugnosociale@pec.it

