



**CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale
ONLUS**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE D.LGS. 231/01 E S.M.I.
INTEGRATO CON ART. 30 D.LGS. 81/08**

REVISIONE	DATA	PROVVEDIMENTO
Rev. 0	06/09/2017	Prima emissione
Rev. 1	17/05/2019	Inserimento nuove fattispecie di reato presupposto



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 1 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

INDICE

PARTE GENERALE

Premessa

1. Il Modello 231
2. Politica d'impresa e Modello 231
3. Politica d'impresa per la sicurezza sul lavoro e Modello 231
4. Principi essenziali della responsabilità amministrativa 231
- 4.1 Glossario
5. L'attività svolta dalla società
- 5.1 Breve storia della Società e notizie sull'attività svolta
6. Gli organi societari
7. L'organizzazione aziendale
- 7.1 Struttura organizzativa
- 7.2 Organigramma gerarchico nominativo
8. L'organizzazione della sicurezza sul lavoro
- 8.1. Organigramma
9. Le Procedure ed i Protocolli di prevenzione dei rischi reato presupposto
10. Organismo di Vigilanza
11. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.
12. Sistema disciplinare
13. Informazione e formazione
14. Aggiornamento continuo

ALLEGATI AL MODELLO 231

Allegato 1: Codice Etico

Allegato 2: statuto

Allegato 3: Visura CCIA

Allegato 4: Nomina ODV



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08**

PARTE GENERALE

PAGINA **2 di 63**

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

PARTE GENERALE



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 3 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione della Società “CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS”, esaminati i contenuti del D. Lgs. 231/01, che sancisce la disciplina della responsabilità da reato posta a carico di società, associazioni ed enti anche privi di personalità giuridica, ha ritenuto opportuno incaricare uno Studio di Consulenza esterno nella specifica materia di effettuare una analisi iniziale volta a comprendere e valutare l’eventuale esigenza od utilità di procedere all’adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01.

Il Consiglio di Amministrazione, all’esito di tale analisi, ha ritenuto di procedere alla predisposizione ed adozione di tale Modello 231, come previsto agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 ed integrato con le previsioni dell’art. 30 del D.Lgs. 81/08 e di controllarne l’attuazione nel tempo.

Tale decisione è stata assunta al fine di perseguire un duplice obiettivo.

Da un lato, infatti, il Consiglio di Amministrazione ha valutato l’importanza di dotarsi del Modello 231, quale efficace strumento di armonizzazione e coordinamento dei vari sistemi di gestione normativi e volontari già presenti nella Società e quale significativo ausilio alla formalizzazione, funzionamento e controllo di un adeguato assetto organizzativo per lo svolgimento secondo norma delle attività esercitate dalla Società.

Dall’altro lato il Consiglio di Amministrazione ha considerato come il Modello 231 permetta di conseguire una struttura organizzativa e gestionale che garantisca una efficiente prevenzione contro i “rischi reato presupposto” nell’esercizio delle attività d’impresa e consenta di beneficiare della esimente dalla responsabilità amministrativa nel deprecato caso di realizzazione di reati presupposto che fossero commessi o tentati dai soggetti della struttura per colpa o a seguito di comportamenti dolosi contrastanti con la politica della Società, che è volta al rispetto del principio di legalità.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 4 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Elementi del modello:

1. Codice Etico
2. Statuto
3. Visura CCIA
4. Nomina ODV

Si aggiorna la nostra Tabella Reati con le fattispecie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/01 introdotte fino a Maggio 2019.

Codice Etico

Cerro Torre ha adottato il proprio Codice Etico (Allegato 1), che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Legge 3 Maggio 2019, n. 39, pubblicata sulla GU del 16/05/2019, in vigore dal 17/05/2019

Art. 5. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

1. Dopo l'articolo 25 -terdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è inserito il seguente:
«Art. 25 -quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).

1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a) , del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art 9, comma 2, per durata non inferiore a un anno».

Art. 1 L.401/89 - Frode in competizioni sportive.

1. Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 5 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000.

2. Le stesse pene si applicano al partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa.

3. Se il risultato della competizione è influente ai fini dello svolgimento di concorsi pronostici e scommesse regolarmente esercitati, per i fatti di cui ai commi 1 e 2, la pena della reclusione è aumentata fino alla metà e si applica la multa da euro 10.000 a euro 100.000.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 6 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Art. 4 L.401/89 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

1. Chiunque esercita abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario, è punito con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da 20.000 a 50.000 euro. Alla stessa pena soggiace chi comunque organizza scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), dalle organizzazioni da esso dipendenti o dall'Unione Italiana per l'incremento delle Razze Equine (UNIRE). Le stesse sanzioni si applicano a chiunque venda sul territorio nazionale, senza autorizzazione dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, biglietti di lotterie o di analoghe manifestazioni di sorte di Stati esteri, nonché a chiunque partecipi a tali operazioni mediante la raccolta di prenotazione di giocate e l'accreditamento delle relative vincite e la promozione e la pubblicità effettuate con qualunque mezzo di diffusione. È punito altresì con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da 20.000 a 50.000 euro chiunque organizza, esercita e raccoglie a distanza, senza la prescritta concessione, qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli. Chiunque, ancorché titolare della prescritta concessione, organizza, esercita e raccoglie a distanza qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli con modalità e tecniche diverse da quelle previste dalla legge è punito con l'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da euro 500 a euro 5.000.

2. Quando si tratta di concorsi, giochi o scommesse gestiti con le modalità di cui al comma 1, e fuori dei casi di concorso in uno dei reati previsti dal medesimo, chiunque in qualsiasi modo dà pubblicità al loro esercizio è punito con l'arresto fino a tre mesi e con l'ammenda da lire centomila a lire un milione.

3. Chiunque partecipa a concorsi, giochi, scommesse gestiti con le modalità di cui al comma 1, fuori dei casi di concorso in uno dei reati previsti dal medesimo, è punito con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire centomila a lire un milione.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai giochi d'azzardo esercitati a mezzo degli apparecchi vietati dall'art. 110 del regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, come modificato dalla legge 20 maggio 1965, n. 507, e come modificato dall'art. 1 della legge 17 dicembre 1986, n. 904.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 7 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

4 bis. Le sanzioni di cui al presente articolo sono applicate a chiunque, privo di concessione, autorizzazione o licenza ai sensi dell'articolo 88 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni, svolga in Italia qualsiasi attività organizzata al fine di accettare o raccogliere o comunque favorire l'accettazione o in qualsiasi modo la raccolta, anche per via telefonica o telematica, di scommesse di qualsiasi genere da chiunque accettate in Italia o all'estero.

4 ter. Fermi restando i poteri attribuiti al Ministero delle Finanze dall'articolo 11 del decreto-legge 30 dicembre 1993, n. 557, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1994, n. 133, ed in applicazione dell'articolo 3, comma 228 della legge 28 dicembre 1995, n. 549, le sanzioni di cui al presente articolo si applicano a chiunque effettui la raccolta o la prenotazione di giocate del lotto, di concorsi pronostici o di scommesse per via telefonica o telematica, ove sprovvisto di apposita autorizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze - Agenzia delle dogane e dei monopoli all'uso di tali mezzi per la predetta raccolta o prenotazione.

4-quater. L'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli è tenuta alla realizzazione, in collaborazione con la Guardia di Finanza e le altre forze di polizia, di un piano straordinario di controllo e contrasto all'attività illegale di cui ai precedenti commi con l'obiettivo di determinare l'emersione della raccolta di gioco illegale.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 8 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Dal 18 Dicembre 2018 è attivo il Decreto Anticorruzione (“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”). Legge Anticorruzione (definita Spazzacorrotti).

L’art. 25 D.lgs. 231/01 rubricato “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati” è stato così riformato:

- 1) il novero dei reati presupposto è stato ampliato con l’introduzione al comma 1 del reato di “traffico di influenze illecite” (art. 346 bis c.p.), a sua volta interessato da un’importante riforma sia in termini di estensione del perimetro della fattispecie sia in termini di inasprimento della pena che dalla reclusione da uno a tre anni passa alla reclusione da uno a quattro anni e sei mesi;
- 2) la sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 25 è stata inasprita: con il Decreto “spazza-corrotti” la sanzione interdittiva avrà durata “non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni” ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata “non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni” ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale;
- 3) al comma 5 bis è stata introdotta una sanzione interdittiva attenuata (“non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni”) nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l’Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Integra il reato di “traffico di influenze illecite”, introdotto da Legge 190 del 2012 e riformato dal Decreto Anticorruzione, “chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all’articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all’articolo 322-bis, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi”.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 9 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Il D. Lgs. 21/2018, in vigore dal 6 aprile 2018, ha introdotto disposizioni per l'attuazione del principio della riserva di codice nella materia penale allo scopo di riordinare la materia e preservare la centralità del codice. Il Decreto interviene indirettamente anche a modificare alcuni reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Le novità riguardano, in particolare, la soppressione dell'art. 3 della Legge 654/1975, richiamato dall'art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001 "razzismo e xenofobia", e dell'articolo 260 del D. Lgs. 152/2006, richiamato dall'art. 25-undecies "Reati ambientali".

I nuovi delitti introdotti dalla L. 68/2015:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis)
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452-ter)
- Disastro ambientale (art. 452-quater)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies)
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività radiazioni ionizzanti (art. 452-sexies)
- Impedimento del controllo (art. 452-septies)
- Delitti associativi aggravati (art. 452-octies)
- Omessa bonifica (art. 452-terdecies)

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 10 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)

Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici anni.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 11 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

1. Il Modello 231

Il Modello 231 è diretto a realizzare un sistema di organizzazione e gestione delle attività dell'impresa, con riferimento al tipo di attività, alla dimensione ed alla struttura organizzativa, regolando i processi decisionali, i processi operativi ed i comportamenti delle persone fisiche, con la finalità di garantire il rispetto delle norme e prevenire i reati presupposto.

Nel formalizzare il Modello 231 è stato preso in considerazione l'effettivo stato di organizzazione della Società e la sua storia. Ciò per permettere di poter conformare i Protocolli di prevenzione ad ogni momento della realtà organizzativa ed operativa.

Nell'impostare i Protocolli di prevenzione sono stati presi in considerazione i principi normativi che richiedono di:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ed alle misure da adottare;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie per prevenire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.);
- e) sottoporre tutte le attività rilevate a rischio a costante azione di controllo dell'osservanza delle regole emanate contestando le infrazioni ed irrogando sanzioni dirette a perseguirne le violazioni;
- f) garantire l'effettiva attuazione delle previsioni del Modello 231 ed il suo continuo aggiornamento tramite la nomina dell'O.d.V.;
- g) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La metodologia seguita per pervenire alla predisposizione del presente Modello e l'individuazione dei contenuti dello stesso è ricavata principalmente da:

- artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01;
- art. 30 D.Lgs. 81/08 e D.M. 13 febbraio 2014;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 12 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Il Modello 231 adottato dalla Società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS è composto di due parti, la “generale” e la “speciale”.

Nella “parte generale” sono contenuti i dati essenziali della società e delle attività dalla stessa realizzate, nonché le politiche adottate per lo svolgimento delle attività d’impresa e l’individuazione dei soggetti a cui fa recapito l’organizzazione della società e la gestione degli aspetti concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Inoltre sono esposti e riepilogati gli elementi ed i requisiti normativi applicati nella predisposizione del Modello 231.

Nella “parte generale” sono inoltre contenuti gli elementi caratterizzanti la composizione ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.), le regole da seguire per garantire il flusso informativo nei confronti dell’O.d.V. e consentire l’attuazione e l’aggiornamento del Modello 231, nonché il Sistema disciplinare.

Nella “parte speciale” sono contenuti l’Analisi e Valutazione dei rischi “reato presupposto”, la Mappatura dei rischi stessi ed il sistema volto alla loro prevenzione, costituito dai Protocolli di prevenzione propriamente detti e dal richiamo a Procedure ed Istruzioni di Lavoro del Sistema di Gestione SGQAS che integrano e completano i presidi complessivamente adottati a fini preventivi.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 13 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

2. Politica d'impresa e Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione dà atto che la politica d'impresa della Società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS è tesa alla realizzazione dell'oggetto sociale mediante una gestione trasparente e corretta delle attività, ispirata ed attenta al rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti, oltre che ai principi fondamentali di etica degli affari.

Un tale politica d'impresa, idonea a garantire un'immagine di serietà ed affidabilità della Società, può essere realizzata solo attraverso una fattiva collaborazione di tutti i soggetti che operano all'interno della stessa e per suo conto, a partire dai soggetti di vertice, per arrivare a ciascun dipendente, prestatore di lavoro e collaboratore esterno.

Tali aspetti da anni sono diffusi ed espressi nello svolgimento e nell'organizzazione delle attività dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'adozione del Modello 231, intende instaurare una solida "cultura della legalità" e della trasparenza, dotandosi di sistemi di controllo sulla conformità dei comportamenti tenuti e di strumenti sanzionatori per imporre a ciascun soggetto di adeguarsi alla politica d'impresa.

Il Consiglio di Amministrazione intende altresì divulgare la propria politica, rendendo noto, all'interno ed all'esterno della Società, il fatto che la stessa condanna ogni comportamento, a qualsiasi fine posto in essere, che possa costituire violazione a norme di legge e regolamentari o comunque che possa porsi in conflitto con i principi di sana, corretta e trasparente gestione dell'attività.

Tali principi e regole sono espressi anche a livello di politiche di gruppo.

Il Modello 231 appare al Consiglio di Amministrazione lo strumento migliore per perseguire le finalità di formalizzazione documentale della propria politica d'impresa, di informazione e formazione di tutti i soggetti che operano internamente ed esternamente alla Società, per creare la voluta "cultura della legalità", oltre che uno strumento per poter controllare il rispetto di tale politica, assicurandone l'effettiva attuazione, anche attraverso la previsione di sanzioni per i comportamenti difformi.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 14 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

3. Politica d'impresa per la sicurezza sul lavoro e Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ritiene fondamentale dotarsi del Modello 231 volto alla prevenzione anche dei rischi reato presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed attuare una propria politica aziendale per la tutela dei lavoratori.

La CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS considera fondamentale il perseguimento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e si impegna a mettere a disposizione a tal fine risorse umane, strumentali ed economiche ed a tenere sempre in evidenza gli aspetti correlati alla sicurezza ogniqualvolta si individuino o definiscano nuove attività o si riesaminino quelle esistenti.

A tal fine la Società ha adottato ed attua la propria *Politica aziendale della sicurezza e della salute nel lavoro* inserita nel Manuale Sistema di gestione integrato Qualità Ambiente e Sicurezza (All. n. 3) che viene di seguito riportata:

“La Cerro Torre società cooperativa sociale ONLUS opera in campo sociale per:

- *Contribuire alla crescita di persone in grado di sviluppare una personalità capace di rapportarsi a sé e agli altri e di fare scelte mature sia sul piano personale che su quello professionale.*
- *Favorire la creazione di opportunità lavorative a persone in stato di disagio sociale, attraverso lo strumento del progetto personalizzato definito in concerto con gli enti territoriali competenti, ponendosi come strumento di mediazione tra l'area della marginalità e il mercato del lavoro.*
- *Favorire il passaggio dall'area assistenziale al mondo del lavoro per le persone prese in carico con progetti di inserimento.*

VISION

1. *Impresa sociale, che parte dalle capacità e non dai deficit,*
2. *valorizzando la dignità personale, lavorando insieme per crescere insieme.*

MISSION

Lo spirito di cooperazione dei soci, le risorse economiche e tecnologiche permettono alla Cerro Torre di offrire una pluralità di attività operative, affiancando persone disoccupate e socialmente disagiate, con progetti personalizzati per valorizzarne le capacità professionali.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 15 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

L'organizzazione inoltre si impegna a garantire il continuo miglioramento delle prestazioni correlate ai servizi erogati.

Al fine di tendere a ciò in maniera organica e strutturata l'organizzazione mantiene un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza conforme alle norme UNI EN ISO 14001:2004, UNI EN ISO 9001:2008 ed UNI 45001:2015.

La Direzione pertanto intende:

- *Migliorare costantemente la qualità del servizio erogato attuando al proprio interno un sistema di regolazione e controllo qualitativo sulla gestione delle diverse attività che permei l'intera organizzazione e coinvolga gli inseriti;*
- *Rispettare le prescrizioni legali applicabili e le altre prescrizioni sottoscritte*
- *Migliorare continuamente la produttività e l'efficienza del sistema di gestione integrato*
- *Ridurre il fenomeno infortunistico e delle malattie professionali*
- *Prevenire l'inquinamento ambientale e ridurre gli impatti ambientali*
- *Raggiungere i più elevati livelli di sensibilizzazione del personale*
- *Tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori e del personale in genere che opera per l'azienda attraverso la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*
- *Tutelare l'ambiente nell'ambito dei processi aziendali adottando gli accorgimenti organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire l'inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo*
- *Definire obiettivi e traguardi di qualità, ambientali e di sicurezza coerenti e raggiungibili*
- *Migliorare continuamente le proprie performance di qualità, ambientali e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*
- *Coinvolgere il personale a tutti i livelli, nel processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, rendendolo altresì consapevole degli impatti ambientali e di sicurezza delle relative attività*
- *Provvedere ad una formazione continua e sensibilizzare tutto il personale*
- *Adottare strumenti di analisi degli incidenti e mancati incidenti (near-miss) al fine di individuarne le cause e prevenire il ripetersi*
- *Ricercare una sempre maggior specializzazione ed autonomia operativa nel settore;*
- *Migliorare continuamente i processi aziendali, prodotti e prestazioni ambientali;*
- *Migliorare costantemente la propria struttura organizzativa investendo in nuove tecnologie;*
- *Aumentare l'efficienza produttiva in funzione della richiesta del mercato;*
- *Coinvolgere e responsabilizzare il personale rispetto agli obiettivi individuati, identificando e migliorando le competenze di ciascuno e creando un ambiente di lavoro tutelante sia sul piano della sicurezza che del clima relazionale.*



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 16 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

- *Applicare metodologie produttive di qualità, sviluppate nel corso del tempo;*
- *Sviluppare una costante attenzione agli aspetti comunicazionali e di attenzione alle esigenze dei Committenti*
- *Ottenere la soddisfazione del cliente.*

La Direzione e tutto il personale della cooperativa Cerro Torre si impegnano ad attuare con coscienza e consapevolezza quanto contenuto nel Manuale e nelle procedure, al fine di conseguire il miglioramento continuo del Sistema di gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza.

La Direzione si impegna ad attivare iniziative comunicative e formative adeguate affinché il Sistema di gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza sia compreso, messo in atto e mantenuto da tutto il personale dipendente e dai collaboratori esterni. A tal proposito la politica è portata a conoscenza del personale tramite esposizione nella bacheca aziendale.

La Direzione s'impegna inoltre, con la collaborazione di tutte le funzioni aziendali, a formulare, nell'ambito della Riunione del Riesame, obiettivi specifici affinché l'Azienda persegua il miglioramento continuo ai fini di aumentare la soddisfazione dei Clienti interni ed esterni e le proprie prestazioni nei confronti dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 17 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Strategie

-Promozione della cultura della qualità: la Cooperativa è impegnata ad attuare al suo interno un sistema di regolazione e controllo qualitativo che coinvolge l'intera organizzazione della Cooperativa.

-Promozione dell'Impresa sociale: la Cooperativa, nell'ambito della rete consortile di cui fa parte, opera fattivamente affinché presso il pubblico più ampio possibile aumenti la consapevolezza circa le potenzialità della cooperazione sociale nel rispondere con efficacia ai bisogni sociali emergenti, al fine di ottenere stimolo e supporto per l'impresa sociale.

-Sviluppo dell'assetto societario: la Cooperativa ha estrema necessità, per realizzare la propria missione, di ampliare costantemente la base sociale, di articolarla e di aumentarne la consapevolezza ed il senso di appartenenza. Questo costante impegno deve essere supportato da specifici progetti di informazione e formazione.

-Gestione delle professionalità e qualificazione professionale: la Cooperativa pone attenzione alla cura delle risorse umane, vero e proprio capitale grazie al quale si concretizza, si sviluppa e si migliora la sua attività operativa.

Porre la massima attenzione alle risorse umane significa non lasciare al caso i seguenti aspetti, ma integrarli a pieno titolo nel processo di gestione e nel sistema di gestione Integrato qualità, ambiente e sicurezza.

Reclutamento di nuovi Operatori come attività sistematica e presidiata.

Percorsi formativi sistematici e formalizzati, organizzati a stadi successivi ed erogati in modo tale che i contenuti tecnico operativi siano da un lato adeguati alle attività realmente svolte e dall'altro siano accompagnati da una azione formativa volta ad una crescita delle risorse umane in termini culturali e di adesione alla mission.

La motivazione degli Operatori da raggiungere riconoscendo, sotto varie forme, il grado di competenza e di capacità raggiunte.

La soddisfazione degli Operatori, intesa come attenzione alle loro condizioni fisiche e psichiche ed ad un clima di lavoro positivo e stimolante, è oggetto di costante controllo e monitoraggio

La sicurezza degli Operatori, è uno degli aspetti qualificanti le modalità di lavoro nella Cooperativa. L'attività formativa ai fini della sicurezza non è scindibile dalla formazione inerente la qualità ed entrambe sono i veicoli attraverso i quali viene strutturato e formalizzato il sistema delle conoscenze.

La gestione delle risorse umane, cioè del capitale umano, viene effettuata con la stessa cura ed attenzione con cui vengono gestite le altre risorse strategiche della Cooperativa. Sotto questo aspetto non esistono differenze tra Operatori dipendenti ed Operatori volontari, tra Operatori che rivestono ruoli dirigenziali o istituzionali, da Operatori che rivestono ruoli meramente esecutivi.”



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 18 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il perseguimento della politica della sicurezza della Società possa e debba realizzarsi mediante:

- la formalizzazione di un sistema organizzativo aziendale per l'adempimento degli obblighi di legge;
- la formalizzazione di un sistema che consenta la tracciabilità ed il controllo in merito all'avvenuto compimento degli obblighi di legge;
- l'individuazione di un sistema di controllo;
- la previsione di un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo della sicurezza;
- la costante formazione, informazione ed addestramento.

4. Principi essenziali della responsabilità amministrativa 231

Il D.Lgs. 231/01 disciplina la responsabilità degli “enti” per illeciti amministrativi dipendenti da reato come espressamente indicato all'art. 1, co. 1.

Il Decreto pone a carico della Società una propria responsabilità qualora nello svolgimento dell'attività vengano commessi specifici reati c.d. presupposto.

La commissione dei reati presupposto, nell'interesse e a vantaggio della Società, è attribuita a responsabilità propria e diretta della Società per “colpa di organizzazione” o “deficit organizzativo”.

Il Legislatore, ha individuato un “comportamento” che, se realizzato dalla Società, determina l'esenzione dalla responsabilità: l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione rispondente ai requisiti di cui agli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01 e 30 D.Lgs. 81/08.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

19 di 63

DATA

17/05/19

4.1 Glossario

Reati presupposto della responsabilità

Si tratta di reati espressamente elencati dal legislatore nella Sezione III “Responsabilità amministrativa da reato” del D.Lgs. 231/01, dalla cui commissione o tentativo di commissione origina la responsabilità amministrativa dell’Ente (significato ampio nel quale sono annoverate anche le società, come di seguito verrà esplicitato).

Persone fisiche in posizione apicale

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di uno dei “soggetti apicali”, in presenza degli ulteriori presupposti di seguito individuati, determina la Responsabilità Amministrativa dell’ente.

La norma (art. 5, co. 1, lett. a) D.Lgs. 231/01) espressamente indica che per “soggetti apicali” si intendono le persone che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente.

Sono da considerarsi “apicali” a titolo esemplificativo:

- l’Amministratore Unico;
- gli Amministratori;
- gli Amministratori delegati;
- l’Amministratore di fatto e il cosiddetto “Amministratore occulto”.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

20 di 63

DATA

17/05/19

Persone fisiche sottoposte all'altrui direzione

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di un “soggetto sottoposto” determina la Responsabilità Amministrativa dell’ente, se la realizzazione del reato o il tentativo sono stati resi possibili dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei “soggetti apicali”.

La norma (art. 5, co. 1, lett. b) D.Lgs. 231/01) espressamente indica che per “soggetti sottoposti” si intendono le persone:

- sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori dipendenti di soggetti terzi che operano per l’ente in base a rapporti di somministrazione o distacco;
- lavoratori cosiddetti “parasubordinati”;
- collaboratori esterni, quali agenti, concessionari alla vendita, franchising, rappresentanti, distributori, consulenti, esperti, lavoratori autonomi e professionisti;
- prestatori di attività in outsourcing, in base a contratto d’opera, appalto d’opera, appalto di servizi.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 21 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Il requisito dell'interesse e del vantaggio (art. 5, co. 1 D.Lgs. 231/01)

Si tratta del presupposto oggettivo della responsabilità amministrativa dell'ente. Infatti affinché la responsabilità in capo all'ente sussista il reato deve essere stato realizzato o tentato nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

- “*Interesse*” implica la finalizzazione di un reato all'acquisizione di una utilità per l'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

La valutazione della sussistenza dell'interesse dell'Ente deve essere fatta *ex ante*, quindi considerando la finalità che la persona fisica si è prefigurata nell'accingersi a commettere il reato e se abbia agito prospettandosi di far acquisire all'Ente un'utilità intesa come qualsiasi effetto positivo.

- “*Vantaggio*” è la concreta acquisizione di un'utilità economica o altra utilità da parte dell'Ente come conseguenza del reato.

Il vantaggio richiede una valutazione *ex post*, ponendosi quindi in un momento successivo alla commissione del reato al fine di verificare se l'Ente ha in effetti tratto dal reato stesso un concreto effetto vantaggioso.

Per quanto concerne i reati colposi i concetti di “interesse” e “vantaggio” sono stati oggetto di specifica interpretazione da parte della Magistratura.

È stato precisato che “l'interesse” e il “vantaggio” vanno considerati e rapportati alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme e non alla realizzazione dell'evento; nessun interesse né vantaggio potrebbe infatti trarre l'ente dalla morte o lesione di un proprio dipendente o dall'inquinamento provocato alle acque.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro la magistratura ha riconosciuto che dalla condotta ben può derivare un'utilità per l'Ente, ad esempio in termini di risparmio di costi (cfr. ad es. Tribunale di Trani – Sez. Distaccata Molfetta - sentenza del 26.10.2009, Corte d'Assise di Torino - sentenza 15.04.2011 e Tribunale di Cagliari - sentenza GUP 4.7.2011 n. 1188).



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 22 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Esenzione dalla responsabilità amministrativa per l'ente

Il Decreto legislativo indica espressamente le condizioni per cui la Società viene ritenuta 'non responsabile':

- l'Ente non risponde se le persone hanno agito nell'*interesse esclusivo proprio o di terzi* (art. 5 co. 2 D.Lgs. 231/01)

- l'Ente non risponde per i reati presupposto commessi da *soggetti in posizione apicale*, se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 co. 1 lett. a D.Lgs. 231/01);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Negli Enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto direttamente dall'Organo Dirigente. È inoltre previsto che le funzioni di tale organismo possano essere attribuite a: Collegio Sindacale, Consiglio di Sorveglianza e Comitato per il Controllo della Gestione (art. 6 co. 1 lett. b, co. 4 e co. 4 bis D.Lgs. 231/01);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al punto precedente (art. 6 co. 1 lett. d D.Lgs. 231/01);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione (art. 6 co. 1 lett. c D.Lgs. 231/01).

Quanto a tale ultimo aspetto, la Corte di Cassazione, Sez. V penale, con sentenza n. 4677 del 2014, ha chiarito che *"la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rivelatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le "misure di sicurezza."*



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 23 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

- l'Ente non risponde per i reati presupposto commessi da *soggetti sottoposti* alla direzione o vigilanza degli apicali, se:

- la commissione del reato non è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 co. 1 D.Lgs. 231/01);
- se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; ciò in quanto si ritiene "... *esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*" (art. 7 co. 2 D.Lgs. 231/01).

Organo dirigente

È l'Organo di amministrazione al quale spetta la gestione della Società e che compie le operazioni necessarie per la realizzazione dell'oggetto sociale (art. 2380bis c.c.)

È tenuto ad adottare ed efficacemente attuare il Modello 231 e ad apportare eventuali modifiche ed integrazioni per mantenerlo aggiornato.

Modello 231

Il Modello è diretto a realizzare un sistema di organizzazione e gestione delle attività della Società, con riferimento al tipo di attività, alla dimensione ed alla struttura organizzativa, regolando i processi operativi ed i comportamenti delle persone fisiche che agiscono, con la finalità di prevenire i reati presupposto e quindi nel rispetto delle norme cogenti legate all'esercizio dell'attività.

Il Modello si compone di protocolli di prevenzione e procedure volte a disciplinare lo svolgimento della attività nei processi a rischio reato presupposto.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 24 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Con particolare riferimento alla prevenzione dei reati presupposto conseguenti a violazioni di norme a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, il legislatore ha chiarito:

- “*modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ...*” (art. 2, co 1 lett. dd) D.Lgs. 81/08).

- “*Il Modello di organizzazione e gestione...deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a ... [quanto indicato all’art. 30 co. 1 lettere da a) ad h) D.Lgs. 81/08]*”;

- “*Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta, un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio...*” (art. 30, co. 3 D.Lgs. 81/08).

Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

È l’Organismo che normativamente ha il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento. L’Organismo dell’ente deve essere “*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*” (art. 6, co. 1, lett. b D.Lgs. 231/01).

Con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 co. 3 c.p. il legislatore prescrive che il modello organizzativo deve prevedere “*un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate...*” (art. 30, co. 4 D.Lgs. 81/08).

Sistema disciplinare

Il Legislatore indica come ulteriore elemento essenziale del Modello l’adozione di un “*Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” (art. 7, co. 4, lett. b D.Lgs. 231/01).

Con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 c.p. viene ugualmente richiesta l’adozione di “*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” (art. 30, co.3, D.Lgs. 81/08).



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 25 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

5. L'attività svolta dalla società

La società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS ha per oggetto sociale le seguenti attività così come risulta dall'art. 6 dello Statuto approvato dall'Assemblea straordinaria dei soci in data 19/05/2015:

“6.1: Per il perseguimento del proprio scopo mutualistico e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, anche regolamentare, la cooperativa, tenuto conto dei requisiti e degli interessi manifesti dei soci, si propone di esercitare:

a titolo di esempio, in proprio o per conto terzi, inclusi enti pubblici, privati e municipalizzate, le seguenti attività:

- *Servizi di igiene urbana ed ambientale quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, attività di spazzamento meccanico e manuale di edifici, piazzali e manti stradali; raccolta, trasporto e vendita di rifiuti solidi urbani, frazioni separate in modo differenziato, rifiuti ingombranti, pericolosi, rifiuti speciali assimilabili agli urbani e inerti; stoccaggio provvisorio di rifiuti, anche con custodia e gestione di isole ecologiche, centri di raccolta, centri del riutilizzo e altre aree attrezzate; gestione di impianti per il trattamento, recupero e smaltimento di rifiuti; realizzazione e gestione di cantieri di bonifica e risanamenti ambientali, fornitura di consulenza e servizi rivolti all'esecuzione delle suddette attività da parte di terzi;*
- *gestione e manutenzione delle reti tecnologiche di distribuzione e fornitura dell'energia, del gas, dell'acqua e del riscaldamento, servizi di consulenza rivolti all'esecuzione delle suddette attività da parte di terzi;*
- *progettazione, realizzazione, installazione, trasformazione, ampliamento e manutenzione di impianti elettrici, elettronici, idraulici, idrotermosanitari, di riscaldamento e climatizzazione in edifici ad uso civile e industriale; gestione e manutenzione di impianti termici e loro esercizio anche in assunzione della delega di “terzo responsabile” agli effetti del DPR 26 agosto 1993 n.412;*
- *progettazione, realizzazione, manutenzione, implementazione e gestione integrata di impianti di produzione di energia termica, elettrica o combinata da fonti rinnovabili o non;*
- *lavori di costruzione, finitura, manutenzione, demolizione, ristrutturazione di edifici e più in generale opere edili;*
- *fabbricazione, assemblaggio, confezionamento, smontaggio, manutenzione e lavorazioni di prodotti o impianti di vario tipo, sia in serie che in prototipo;*
- *attività di falegnameria, carpenteria, sartoria e qualsiasi altra attività artigianale;*
- *ritiro, riparazione, riuso e vendita di generi vari tra cui abbigliamento, mobili, oggetti da rigattiere, elettrodomestici, veicoli e altri materiali provenienti da attività di recupero dei rifiuti;*
- *attività d'imprenditoria agricola come elencate nell'articolo 2135 del Codice Civile e future modifiche;*
- *attività finalizzate alla commercializzazione di prodotti propri o di terzi;*
- *attività florovivaistiche, di giardinaggio, frutticoltura, orticoltura, comprendenti la vendita dei prodotti;*
- *riparazione di autoveicoli, motoveicoli e biciclette, riparazioni, lucidatura e restauro di mobili per l'arredamento;*
- *gestione di aziende in proprietà o affitto;*
- *gestione di alloggi sociali per soggetti in stato di svantaggio;*
- *locazione di beni immobili;*



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 26 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

- gestione di attività ricettive alberghiere e non alberghiere (elencate nella Legge Regionale 16 luglio 2007, n. 15), inclusi alberghi, campeggi, ostelli, case vacanze, bed and breakfast, agriturismi, rifugi ed affini;
- gestione di impianti sportivi, docce e altri servizi aperti al pubblico;
- gestione di impianti e distributori e commercio al dettaglio di benzina, diesel, gpl e metano, lavaggio autovetture e camion;
- gestione di ristoranti, agriturismi, mense, servizi di catering, bar e chioschi;
- somministrazione di cibi e bevande;
- preparazione, consegna e trasporto di pasti;
- recupero, distribuzione e vendita di generi per l'alimentazione delle persone e animali e utilizzo agricolo;
- installazione e gestione di apparecchi distributori automatici per la vendita di cibi e bevande;
- noleggio di macchine, automezzi, furgoni, ciclomotori, biciclette e attrezzature;
- Trasporto di cose, persone e animali in conto proprio e per conto terzi;
- l'attività di facchinaggio, movimentazione e stoccaggio merci e servizi connessi alla logistica in genere nonché altre attività di verifica e di controllo demandate dagli enti pubblici e/o privati;
- traslochi e sgomberi;
- attività di manutenzione di verde pubblico o privato; realizzazione e manutenzione di giardini, parchi, barriere verdi di protezione stradale, opere di recupero ambientale;
- organizzazione e gestione di servizi in agricoltura ed in enologia quali potatura, dissodamento dei terreni ed attività affini;
- prestazioni di servizi di custodia, di pulizie civili ed industriali, di sanificazione e disinfestazione, di lavanderia;
- servizi cimiteriali;
- organizzazione e realizzazione di eventi ed iniziative culturali, ricreative, sportive e di spettacolo;
- attività di educazione e sensibilizzazione compresi corsi rivolti a studenti, privati, società e professionisti;
- prestazione di servizi di elaborazione contabile e fiscale, nonché trattamento, archiviazione e conservazione di dati e documenti per conto di terzi utilizzando qualsiasi supporto.

La Cooperativa potrà partecipare a gare di appalto e compiere tutte le operazioni necessarie per l'acquisizione e l'erogazione dei servizi stessi.

La Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa ed affine agli scopi sopraelencati, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare (nei limiti di cui alla legge 1/91), industriale e finanziaria (nei limiti di cui alla legge 197/91) - come attività comunque non prevalente e per il miglior conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione assoluta della possibilità di svolgimento di attività che la legge riserva a società in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi od elenchi - necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali e comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi.

La Cooperativa inoltre, per stimolare e favorire lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci, potrà istituire una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento, per la raccolta di prestiti limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini dell'oggetto sociale. È pertanto tassativamente vietata la raccolta di risparmio tra il pubblico, sotto ogni forma.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 27 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

La Cooperativa può inoltre costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale ai sensi della legge 31 gennaio 1992 n. 59 ed eventuali norme modificative ed integrative.

6.2 La cooperativa può svolgere ogni altra attività connessa all'oggetto sociale o comunque finalizzata al perseguimento degli scopi sociali, nonché compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, mobiliari e immobiliari, necessarie o utili per il raggiungimento degli scopi sociali.

6.3 Per il raggiungimento degli scopi indicati la cooperativa è inoltre impegnata ad integrare - in modo permanente o secondo le opportunità contingenti - la propria attività con quella di altri enti cooperativi, promuovendo ed aderendo a consorzi ed altre organizzazioni ispirate all'associazionismo cooperativo.

La società può altresì assumere interessenze e partecipazioni in società anche diverse dalle cooperative o in imprese di qualunque natura aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, rilasciare fidejussioni e altre garanzie in genere, anche reali.

La società potrà svolgere per le società partecipate e consociate servizi tecnico-amministrativi e di coordinamento, servizi promozionali e di marketing e attività per la soluzione dei problemi nelle aree finanziarie, effettuare versamenti fatti sotto qualsiasi forma quali versamenti in conto futuri aumenti di capitale, in conto capitale, senza diritto alla restituzione delle somme versate, e/o a copertura delle perdite e finanziamenti nel rispetto della normativa prevista per la trasparenza bancaria in materia.

6.4 Tutte tali attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio; in particolare, le attività di natura finanziaria debbono essere svolte in ossequio al disposto delle leggi in materia e, in specie: della legge 23 novembre 1939 n. 1966, sulla disciplina delle società fiduciarie e di revisione; della legge 7 giugno 1974 n. 216, in tema di circolazione di valori mobiliari e di sollecitazione al pubblico risparmio, della legge 5 agosto 1981 n. 416, in tema d'impresa editoriali; della legge 23 marzo 1983 n. 77, in tema di fondi comuni d'investimento mobiliare; della legge 10 ottobre 1990 n. 287, in tema di tutela della concorrenza e del mercato; della legge 2 gennaio 1991 n. 1, in tema di attività d'intermediazione mobiliare; del D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385, in materia di attività bancaria e finanziaria; dell'art. 26 legge 7 marzo 1996 n. 108 in tema di mediazione e consulenza nella concessione di finanziamenti; del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 in materia d'intermediazione finanziaria; nonché nel rispetto della normativa in tema di attività riservate ad iscritti a Collegi, Ordini o Albi professionali.

6.5. La cooperativa può svolgere la propria attività anche nei confronti di terzi non soci.”



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 28 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

La cooperativa si ispira ai valori dello scambio mutualistico come specificato nell'art. 5 Statuto di seguito riportato.

“5.1 La Cooperativa si prefigge lo scopo mutualistico di ricercare, ottenere e garantire, mediante l'autogestione dell'impresa collettiva che ne è l'oggetto e nell'ambito delle prestazioni e cessioni di beni e servizi cui è dedicata l'attività, opportunità e continuità di occupazione lavorativa, compatibilmente con le condizioni permesse dal mercato, contribuendo al miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali dei soci. Per il raggiungimento di tale scopo mutualistico, i soci instaurano con la cooperativa, oltre al rapporto associativo, un ulteriore, ma non anche distinto, rapporto mutualistico di lavoro, di volta in volta configurabile come lavoro dipendente, autonomo o sotto qualsiasi altra forma ammessa dalla legge.

Altresì, scopo della Cooperativa è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini mediante lo svolgimento di attività produttive di tipo commerciale, artigianale, agricolo, industriale e di servizi, commissionate anche da enti pubblici o mediante la partecipazione a gare di appalto, il tutto finalizzato all'inserimento occupazionale di persone svantaggiate e ispirate ai principi della mutualità, ai sensi degli articoli 1, lett. b) e 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381.

5.2 La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa, secondo quanto indicato nel 6° principio dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale. Potrà altresì promuovere ed aderire a consorzi ed altre organizzazioni ispirate all'associazionismo cooperativo nonché ad altri organismi associativi, economici o sindacali che si propongono iniziative a carattere mutualistico, cooperativistico e solidaristico.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali anche mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo tramite il coinvolgimento di volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie anche all'apporto dei soci lavoratori – l'autogestione responsabile dell'impresa.”



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 29 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

5.1 Breve storia della Società e notizie sull'attività svolta

La cooperativa sociale di inserimento lavorativo Cerro Torre viene costituita grazie all'iniziativa della cooperativa Il Calabrone (una cooperativa sociale di tipo A che si occupa di recupero di persone con problemi di tossicodipendenza), al fine di offrire opportunità lavorative a persone provenienti dalla stessa comunità una volta terminato il percorso terapeutico. Ecco iter storico sviluppo:

ANNO	EVOLUZIONE
1996	Cerro Torre sposta la propria sede a Flero, a pochi chilometri da Brescia, e sviluppa il settore delle attività interne, attraverso il quale la cooperativa apre definitivamente le porte a persone con svariate caratteristiche e patologie di svantaggio (ex alcoolisti, ex detenuti, malati psichici, disabili fisici). In questi anni crescono anche il settore dei servizi ecologici e della lettura dei contatori.
1999	Cerro Torre acquista un capannone da adibire a sede della cooperativa.
2000-2004	L'attenzione è posta alla ricerca e sviluppo di nuove attività lavorative e si concretizza con l'avvio di nuovi lavori, tra i quali il recapito di bollette a domicilio, la gestione di un punto vendita di elettrodomestici e relative installazioni e consegne, ampliamento dei servizi ecologici.
2005	La cooperativa avvia l'ambizioso progetto delle energie rinnovabili, rendendo compatibile l'impegno etico con l'impegno ambientale. Nel corso degli anni il nuovo settore porta risultati sempre più soddisfacenti, permettendo a Cerro Torre di posizionarsi ai più alti livelli nazionali nell'ambito della progettazione, installazione e assistenza per impianti fotovoltaici, solati termici e geotermici.
2007	La cooperativa acquista un nuovo capannone accanto alla sede, adibito a magazzino per le attività del settore energetico.
2010	Vengono avviati i lavori di ristrutturazione della sede della cooperativa. Alcuni soci di Cerro Torre fondano la cooperativa sociale di inserimento lavorativo CREsco (CREiamo Energia Solidarietà Cooperazione), una E.s.c.o. (Energy Service Company) che si occupa di fornire energia derivante da fonti rinnovabili.
2011-2013	Ampliamento gamma servizi offerti: posa e cambio contatori, trasporto e movimentazione rifiuti, manutenzione dei dispositivi per la raccolta differenziata installati sui cassonetti, manutenzioni per immobili, impiantistica idraulica ed elettrica, produzione di pellet.
2014-2016	Cerro Torre ha tentato di puntare su progetti in ambito turistico, prendendo in gestione Il Leoncino, un Hotel B&B. Si è però valutato che la suddetta attività si scostava troppo dalle attività che contraddistinguono la Cooperativa (cessata nel 2016).



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 30 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS è una società di diritto italiano iscritta al Registro delle Imprese della CCIAA di Brescia costituita – sotto forma di Società Cooperativa Sociale ONLUS - con atto del 21 luglio 1993.

Allo stato attuale, gli obiettivi a breve-medio termine della società sono incentrati sull'ottimizzazione dei positivi risultati della riorganizzazione che dovranno consolidarsi e aumentare l'effetto performante della struttura.

La sfida è dunque quella di rilanciare soprattutto il settore delle energie rinnovabili, dare nuova vita e linfa a quello dei servizi (soprattutto per quanto riguarda i cambi dei misuratori) e dare impulso a quello dei rifiuti sul mercato degli speciali delle aziende private. L'obiettivo sarà infine consolidare per poter porre le basi di uno sviluppo futuro SOSTENIBILE.

Inoltre:

- inserimento di nuove figure in organigramma per dare nuovo impulso all'attività di marketing/commerciale;
- stabilizzazione nuova organizzazione con creazione di procedure di interconnessione fra i vari ruoli strategici;
- attuazione rilancio commerciale su gestione rifiuti;
- rappresentanza nei consorzi e nel mondo cooperativo con realtà vicine a Cerro Torre;
- inserimento figura nuova che si occuperà anche di *Fund raising* per sviluppare nuovi progetti e nuove attività;
- consolidamento partnership commerciali per sviluppo settore letture;
- consolidamento intervento a sostegno di un rilancio della base sociale;
- individuazione nuova sede per parco mezzi ecologia e servizi;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

31 di 63

DATA

17/05/19

6. Gli organi societari

Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo della Società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS è il Consiglio di Amministrazione.

In conformità allo Statuto ed al Codice Civile l'Assemblea dei soci ha deliberato che l'amministrazione della Società sia affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri.

Il Consiglio di Amministrazione “... ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge riserva espressamente all'assemblea dei soci.”

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle previsioni statutarie che prevedono che lo stesso “può delegare tutti o parte dei suoi poteri a norma e con i limiti di cui all'art. 2381 c.c., dei poteri di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, a ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti ovvero ad uno o più dei propri componenti, anche disgiuntamente. Il comitato esecutivo, potrà compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, che risulteranno dalla delega conferita dal consiglio di amministrazione. Gli organi delegati riferiscono al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale almeno ogni centottanta giorni, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché' sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate”,



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

32 di 63

DATA

17/05/19

Rappresentanza della Società

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al VicePresidente in caso di sua assenza o di impedimento. Lo Statuto prevede espressamente “... *in caso di nomina del consiglio di amministrazione ... la rappresentanza della società spetterà al presidente del consiglio di amministrazione o, in caso di assenza o impedimento di questi, al vicepresidente.*”

(Si vedano Statuto, verbale dell’Assemblea dei soci, verbale del Consiglio di Amministrazione e visura CCIAA inseriti tra gli Allegati al Modello 231)

Collegio sindacale

In conformità allo Statuto ed al Codice Civile l’Assemblea dei soci ha nominato il Collegio sindacale che “... *vigila sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo corretto funzionamento*”.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

33 di 63

DATA

17/05/19

7. L'organizzazione aziendale

7.1 Struttura organizzativa

Al fine di rendere più chiara la lettura dei Protocolli di prevenzione e delle Procedure, si richiama qui espressamente il Mansionario inserito nel Manuale del Sistema di gestione integrato Qualità Ambiente e Sicurezza (in allegato).

In esso vengono indicati, per ciascuna funzione, i rispettivi compiti e ruoli.

7.2 Organigramma

Al fine di rendere più chiara la lettura dei Protocolli di prevenzione e delle Procedure, si richiama qui espressamente l'organigramma inserito nel Manuale del Sistema di gestione integrato Qualità Ambiente e Sicurezza (All. 2).

8. L'organizzazione della sicurezza sul lavoro

Nella società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS il Datore di Lavoro per la sicurezza è il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentante dell'impresa, dott. Giorgio Rivetti, individuato con delibera del Consiglio di Amministrazione (All. 5 del Manuale del Sistema di gestione integrato Qualità Ambiente e Sicurezza)



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 34 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

9. Le Procedure ed i Protocolli di prevenzione dei rischi reato presupposto

Nell'impostare il Modello 231 della CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS si è cercato di utilizzare, lì dove possibile nell'ottica preventiva, le Procedure e le Istruzioni di lavoro del Sistema di gestione integrato Qualità Ambiente e Sicurezza.

Ciò al fine di coordinare i sistemi organizzativi in atto nella Società e non creare sovrapposizioni tra le diverse regole di comportamento ma avere regole univoche e chiare.

La Società ritiene infatti che in tal modo si possa più agevolmente addivenire ad una chiara e completa conoscenza delle regole da parte di tutti i soggetti destinatari ed un'attuazione delle stesse nello svolgimento delle attività della Società.

10. Organismo di Vigilanza

10.1 Costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazione sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza e sulle caratteristiche dei suoi componenti, il che consente di scegliere la composizione monocratica o collegiale ed i relativi componenti sulla base di una valutazione che tenga conto della struttura e dell'assetto organizzativo della società e dei rischi reato presupposto emersi nel corso dell'analisi.

L'Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 co. 1 lett. b) D.Lgs. 231/01) e deve essergli garantito lo svolgimento dell'attività di competenza con indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altro organo e funzione della società e rispetto a qualsiasi collaboratore esterno.

La costituzione dell'Organismo è formalizzata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 35 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

10.2 Cause di ineleggibilità

Sono ineleggibili alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza, in analogia a quanto previsto dall'art. 2399 c.c. per i membri del Collegio Sindacale, con gli opportuni adattamenti, le persone:

- a) che abbiano riportato condanna o definito con patteggiamento un giudizio per aver commesso uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01;
- b) che abbiano riportato condanna a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) che siano interdette, inabilite o fallite;
- d) che esercitino funzioni di Amministratore Delegato con deleghe operative nelle aree sensibili;
- e) che siano stretti familiari di consiglieri aventi deleghe operative nelle aree sensibili;
- f) che siano amministratori con deleghe operative nelle aree sensibili di società controllanti, controllate o sottoposte a comune controllo o loro stretti familiari;
- g) che siano legati alla società o a società controllanti, controllate o soggette a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di collaborazione o prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

10.3 Accettazione dell'incarico

I componenti dell'O.d.V. devono attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta, di non trovarsi in condizioni di ineleggibilità alla carica da rivestire, di accettare la nomina stessa e di impegnarsi a svolgere il compito in autonomia e secondo norma.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

36 di 63

DATA

17/05/19

10.4 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'O.d.V. devono essere scelti dal Consiglio di Amministrazione in modo tale da garantire che lo stesso sia dotato di esperienze, competenze e professionalità adeguate per lo svolgimento dei propri compiti secondo norma, in considerazione dei rischi reato presupposto emersi dall'analisi, dell'organizzazione della società e delle attività svolte.

Dovrà essere nominato almeno un componente che possieda professionalità, capacità, competenza ed esperienza in materia di Responsabilità D.Lgs. 231/01 e conoscenze normativo-giuridiche in tema di reati presupposto.

10.5 Consulenze esterne dell'O.d.V.

L'O.d.V. è espressamente autorizzato ad avvalersi di consulenti e/o esperti esterni, ove ne abbia necessità, per svolgere le proprie attività di vigilanza in relazione a materie ed aspetti particolari.

10.6 Autonomia ed indipendenza dell'O.d.V.

L'O.d.V. opera, esercitando poteri di iniziativa e di controllo, con autonomia ed indipendenza rispetto al Consiglio di Amministrazione, alle funzioni aziendali ed agli organi di controllo operanti nella società e così pure a qualsiasi altra struttura interna ed esterna alla società.

10.7 Risorse finanziarie

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'O.d.V. un budget al quale l'Organismo può attingere per l'espletamento dei propri compiti con autonomia ed indipendenza, senza che abbia a dipendere da autorizzazioni o controllo alcuno da parte di organi e funzioni aziendali.

Il budget viene determinato dal Consiglio di Amministrazione nella deliberazione di nomina e, ove necessario, potrà essere congruamente aumentato dal Consiglio di Amministrazione stesso su richiesta dell'O.d.V. per ragioni motivate.

10.8 Compenso dell'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione con propria deliberazione determina il compenso per l'O.d.V. proporzionato alle esigenze di vigilanza in relazione al Modello specifico, alle dimensioni dell'organizzazione ed alla struttura della società. Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Amministratore Delegato il potere di determinare tale compenso.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 37 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

10.9 Regolamento interno

L'O.d.V. deve predisporre un Regolamento interno che preveda le modalità e le regole operative che i componenti intendono utilizzare e si impegnano a seguire nello svolgimento dei propri compiti.

10.10 Compiti dell'O.d.V.

10.10.1 Compiti

L'O.d.V., avvalendosi di autonomi poteri di iniziativa e controllo svolge i compiti allo stesso attribuiti dall'art. 6 D.Lgs. 231/01 di:

- *vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;*
- *curare l'aggiornamento del Modello.*

Alla luce di tale previsione normativa, l'O.d.V.:

- esamina l'adeguatezza del Modello 231, comprensivo delle Procedure e dei Protocolli di prevenzione, valutando la sua reale efficacia sia nel prevenire i rischi reato presupposto, sia nel far prontamente emergere il concretizzarsi degli stessi;
- richiede e acquisisce informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Società;
- compie l'attività di vigilanza al fine di verificare l'osservanza e l'attuazione delle Procedure e dei Protocolli di prevenzione ed eventuali violazioni del Modello 231;
- assicura l'elaborazione della reportistica sulla vigilanza svolta;
- mantiene i rapporti e assicura i flussi informativi da e verso il Consiglio di Amministrazione, gli Organi societari e le diverse funzioni aziendali;
- formula al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti di Procedure e Protocolli di prevenzione e del Modello 231 che si dovessero rendere necessari in conseguenza, a titolo esemplificativo, di:
 - significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 38 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

delle attività d'impresa;

- modifiche normative;

- significative violazioni delle prescrizioni contenute nelle diverse parti di cui si compone il Modello 231;

- rileva gli eventuali scostamenti comportamentali da Procedure e Protocolli di prevenzione e da quanto previsto nel Modello 231;
- segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti disciplinari del caso, le violazioni accertate di Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231;
- segnala al Consiglio di Amministrazione l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari nei casi di violazione di Procedure e Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231;
- verifica e valuta l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- monitora le iniziative intraprese dalla società per la diffusione e la conoscenza di Procedure e Protocolli di prevenzione e dei contenuti del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso alla loro osservanza;
- predispone un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti per la propria attività di vigilanza, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- mantiene un collegamento costante con consulenti e collaboratori coinvolti nelle aree a rischio reato presupposto;
- vigila sull'organizzazione della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), interfacciandosi periodicamente con il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Preposti, il RSPP, il RLS, il Medico Competente e gli Addetti emergenze e primo soccorso.

10.10.2 Modalità di svolgimento dei compiti

L'O.d.V. opererà come "Organismo dell'Ente" ed, ove collegiale, con decisioni assunte a



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 39 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

maggioranza dei componenti.

L'O.d.V. qualora collegiale, potrà prevedere nella propria organizzazione interna di assegnare a singoli componenti attività di vigilanza, quali ispezioni, controlli, accessi, raccolta di informazioni e di elementi utili all'aggiornamento del Modello 231 e delle sue Procedure e Protocolli di Prevenzione. In tal caso, gli elementi raccolti dai singoli dovranno essere condivisi, esaminati e valutati dall'Organismo nella sua collegialità.

L'O.d.V. deve operare nel massimo rispetto dei criteri di segretezza e tutela della privacy e con salvaguardia della dovuta discrezionalità, senza che tali principi possano essere utilizzati dalla società e dalla sua organizzazione o da terzi quale scusante per poter paralizzare il potere di indagine.

L'O.d.V. deve provvedere a documentare le proprie attività ed operazioni, conservando i documenti ai fini della tracciabilità.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della società. Il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'O.d.V., in quanto è il Consiglio di Amministrazione stesso che ha la responsabilità del funzionamento e dell'efficace attuazione del Modello 231.

L'O.d.V. esegue l'attività di vigilanza con continuità d'azione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 40 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

10.11 Poteri dell'O.d.V.

L'O.d.V., per poter svolgere i sopracitati compiti, ha il potere di:

- a. accedere senza limiti e condizioni a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali di ogni singolo organo societario e funzione aziendale, nonché conoscere tutti i rapporti di qualsivoglia forma di collaborazione esterna;
- b. accedere in tutti i luoghi in cui si svolge l'attività della società;
- c. interpellare ed intervistare qualsiasi soggetto della società e dell'organizzazione aziendale per ricavare informazioni sull'andamento delle attività svolte ed in programma, sulla corretta applicazione delle Procedure e dei Protocolli di prevenzione e di quanto altro previsto nel Modello 231;
- d. interpellare ogni entità che abbia instaurato rapporti di qualsiasi genere con la società per ottenere informazioni sui fatti e sugli eventi che possano avere riferimento alle aree ed ai processi a rischio reato presupposto;
- e. effettuare verifiche e controlli programmati ed a sorpresa che si rendessero necessari per lo svolgimento delle attività di competenza secondo norma.

10.12 Revoca

La revoca dei componenti l'O.d.V. e di alcuno di essi è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. La revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere non vincolante del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, in via esemplificativa e non esaustiva:

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della società ai sensi del D.Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove sia accertata "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V. in relazione al fatto reato presupposto verificatosi, secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 1 lett. d) D.Lgs. 231/01;
- il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 41 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

10.13 Cessazione dall'incarico

In caso di cessazione dall'incarico per rinuncia, revoca o per altra causa, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina dei nuovi componenti. L'incarico dei nuovi componenti cesserà allo scadere del termine previsto per i componenti in carica all'atto della loro nomina.

10.14 Responsabilità dell'O.d.V. e risarcimento dei danni

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere le funzioni e i compiti attribuiti con la diligenza e la professionalità richieste dalla particolarità della funzione svolta.

Per le carenze riscontrate nei compiti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione potrà richiedere il risarcimento dei danni per responsabilità contrattuale e, ove sussistano i requisiti, a norma dell'art. 2043 c.c.

11. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione disciplina qui di seguito criteri e modalità che devono essere seguiti da organi societari, funzioni aziendali e da terzi che collaborino con la società per garantire il continuo flusso informativo nei confronti dell'O.d.V. nelle attività e nelle operazioni ritenute a rischio reato presupposto.

L'attività informativa ha lo scopo di consentire all'O.d.V. di vigilare sull'osservanza ed attuazione di Procedure e Protocolli di prevenzione del Modello 231, nonché di ricevere comunicazioni in ordine a tutti i fatti che potrebbero comportare probabilità di rischio reato presupposto.

Inoltre il flusso informativo verso l'O.d.V. agevola la "cura" dell'aggiornamento continuo.

Il Consiglio di Amministrazione attiverà una specifica casella di posta elettronica per consentire il flusso informativo verso l'O.d.V.

Eventuali segnalazioni anonime potranno essere inoltrate mediante posta ordinaria all'indirizzo del Presidente dell'O.d.V. che verrà dallo stesso indicato a seguito della propria nomina o presso la mail box posta presso gli uffici della Società di cui sarà data adeguata informazione.

L'accesso a tale casella mail ed alla mail box è riservato esclusivamente ai componenti dell'O.d.V. per garantire la riservatezza delle comunicazioni.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 42 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

1) La società assicura, tramite la funzione IT Service l'invio di informative all'O.d.V. in merito a:

- variazioni della struttura organizzativa societaria ed aziendale;
- mutamenti che intervengano nei processi e nell'organizzazione delle attività della società;
- operazioni di particolare rilevanza sul piano finanziario – economico;
- provvedimenti e/o segnalazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali risultino indagini o prescrizioni riferibili a reati presupposto e a responsabilità della società e dei vari soggetti;
- operazioni rilevanti con la pubblica amministrazione o con incaricati di pubblici servizi;
- notizie relative a procedimenti disciplinari relativi a violazioni di Procedure e Protocolli di prevenzione del Modello 231, nonché relativi ad inadempienze in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- variazioni normative di settore che comportino variazioni organizzative;
- variazioni normative che comportino variazioni dei rischi reati presupposto;
- procedimenti disciplinari avviati e l'eventuale adozione di sanzioni disciplinari a carico dei trasgressori;
- iniziative o provvedimenti adottati nei confronti di soggetti terzi, collaboratori, consulenti o lavoratori autonomi.

La società assicura tramite la funzione RSGQAS l'invio di informative all'O.d.V. in merito alla revisione ed integrazione del Manuale del Sistema di Gestione integrato Qualità Ambiente Sicurezza e delle Procedure.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 43 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Le informazioni relative alle operazioni di cui è prevista la comunicazione all'O.d.V., nell'ambito di Procedure e Protocolli di prevenzione, saranno inviate all'O.d.V. dalle persone a ciò deputate secondo quanto espressamente previsto nell'ambito delle medesime Procedure e Protocolli.

2) Tutti i soggetti tenuti all'osservanza di Procedure e Protocolli di prevenzione devono attuare il flusso informativo in essi previsto.

3) I soggetti esterni che saranno contrattualmente obbligati ad adempiere a specifici protocolli e procedure saranno obbligati a fornire all'O.d.V. le informazioni previste nelle Procedure e Protocolli di prevenzione di competenza.

4) Ciascun soggetto deve dare informativa scritta all'O.d.V. circa comportamenti propri o altrui difformi da quelli previsti dalle Procedure e dai Protocolli di prevenzione del Modello 231.

5) Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Società di revisione devono programmare l'invio di informative periodiche all'O.d.V. in merito alle attività di controllo da ciascuno svolte, con riferimento al livello di applicazione di Procedure e Protocolli di prevenzione del Modello 231, nonché tutte le notizie che ritengano opportuno comunicare all'O.d.V. per la regolare attività di vigilanza.

6) Tutti i soggetti che svolgano funzioni o incarichi di controllo e vigilanza nei processi sensibili devono programmare, organizzare ed attuare flussi informativi periodici nei confronti dell'O.d.V. (ad esempio: Verbali di sopralluoghi del RSPP, Verbali di audit relativi ai sistemi di certificazione, Relazioni del Collegio Sindacale e della Società di revisione).

7) L'O.d.V. può richiedere informazioni su questioni specifiche al Consiglio di Amministrazione, agli altri organi societari ed alle funzioni aziendali, nonché ai terzi che a qualunque titolo entrino in contatto con la società nell'ambito dei processi a rischio reato presupposto.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

44 di 63

DATA

17/05/19

Le informazioni devono essere richieste per iscritto, anche con modalità telematiche, per la successiva tracciabilità.

I soggetti destinatari delle richieste devono rispondere fornendo tempestivo riscontro a quanto richiesto.

8) L'O.d.V. può richiedere incontri informativi ed esplicativi con il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di revisione, le funzioni aziendali ed i consulenti che intervengono nei processi a rischio reato presupposto.

L'informazione all'O.d.V. deve essere effettuata per iscritto, anche con modalità telematiche, in modo tale che rimanga traccia della comunicazione.

Tutte le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima, devono essere prese in esame dall'O.d.V. che deve lasciare traccia documentale dell'esame e delle attività conseguentemente svolte. Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate ed archiviate ordinatamente.

La violazione degli obblighi di informazione verso l'O.d.V. o l'ostacolo all'attività di vigilanza sono illeciti disciplinari che saranno sanzionati secondo il Sistema disciplinare del Modello 231.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

45 di 63

DATA

17/05/19

12. Sistema disciplinare

La Società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS introduce il seguente Sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto e la violazione di Procedure, Protocolli di prevenzione del modello 231 e di quanto previsto nel Modello stesso, da parte dei soggetti che sono obbligati ad adempiervi.

Le violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare ancorché non ne consegua l'instaurazione di un giudizio penale o indipendentemente dall'esito di questo e anche nei casi in cui il comportamento non costituisca reato. Saranno in ogni caso rispettate le previsioni normative che regolano ciascuna tipologia di rapporto con la Società.

Esercizio del potere disciplinare

Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci, quando ciò sia richiesto in base alla funzione dei soggetti trasgressori, esercitano il potere disciplinare, comminando le sanzioni dirette a punire i soggetti interni ed esterni della Società per il mancato rispetto di tutte le disposizioni contenute nel Modello 231, in Procedure e Protocolli di prevenzione.

Informativa

La Società avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il Sistema disciplinare a: Componenti del Consiglio di Amministrazione, Componenti del Collegio Sindacale, Dipendenti, Collaboratori e tutti i soggetti comunque obbligati all'osservanza del Modello, evidenziando le possibili conseguenze delle violazioni.

La Società dovrà formalmente comunicare a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti professionali e commerciali che comportino un intervento diretto nei processi a rischio reato presupposto il Sistema disciplinare nel caso di inosservanza di Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 46 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Tipologia di illeciti

In particolare, costituisce illecito disciplinare:

- 1) il mancato rispetto delle Procedure, dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231;
- 2) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta così come prescritto nelle Procedure e nei Protocolli;
- 3) la violazione o l'elusione del sistema di controllo gerarchico o dell'Organismo di Vigilanza, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione o altre condotte idonee all'elusione, all'impedimento o all'ostacolo dei controlli.

I comportamenti sanzionabili e le relative sanzioni applicabili per determinati soggetti sono riportati, a titolo non esaustivo, nella Tabella che segue.

Iter sanzionatorio

L'iter sanzionatorio si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

Le violazioni, una volta accertate, dovranno essere tempestivamente e specificamente contestate dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, ove competente, per iscritto a mezzo raccomandata a.r. presso il domicilio del trasgressore, con indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e delle circostanze di tempo e luogo dell'accadimento. Ciò dovrà avvenire indipendentemente dalla eventuale contestazione del fatto reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

Non potrà essere irrogato alcun provvedimento sanzionatorio senza una preventiva contestazione scritta, e comunque se non sia stato assicurato al trasgressore un periodo di tempo congruo, dalla contestazione stessa, per la difesa e per essere sentito, ove lo richieda.

Il provvedimento sanzionatorio dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del trasgressore a mezzo raccomandata a.r.-



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 47 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Proporzionalità delle sanzioni

Le sanzioni sono graduate in rapporto alla gravità delle violazioni, all'intenzionalità, al grado di imprudenza, negligenza e imperizia, alla ripetitività delle stesse, al livello di responsabilità ed autonomia gerarchica o tecnica e tenendo in considerazione la particolare natura fiduciaria del rapporto con la Società.

Ruolo dell'O.d.V.

La vigilanza sull'osservanza di Procedure, Protocolli di prevenzione e su quanto previsto nel Modello 231 è demandata all'O.d.V. che nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni.

All'O.d.V. dovranno essere indirizzate le segnalazioni sulle infrazioni rilevate.

Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'O.d.V. eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause, sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

L'O.d.V. prenderà in esame anche le segnalazioni anonime ed anche su di esse svolgerà l'opportuna istruttoria per verificarne il fondamento o meno.

All'esito dei propri accertamenti, nel caso il fatto sia ritenuto fondato e meritevole di sanzione, l'O.d.V. trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto al Consiglio di Amministrazione ovvero al Collegio Sindacale, nel caso l'infrazione sia stata commessa dai componenti del Consiglio di Amministrazione. L'O.d.V. potrà fornire suggerimenti in merito alle azioni da intraprendere.

Obbligo di risarcimento

Chiunque contravvenga a Procedure, Protocolli di prevenzione ed a quanto previsto nel Modello 231, è tenuto a risarcire gli eventuali danni diretti od indiretti comunque derivati alla Società, indipendentemente dalla sanzione disciplinare che potrà essere irrogata. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale a norma del Codice Civile.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 48 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Tutela del soggetto che effettua le segnalazioni

Le segnalazioni di inosservanze a Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231, sottoscritte o anonime, non possono dare adito a forme di ritorsione nei confronti delle persone.

Tipologia di sanzioni

DIPENDENTI

Le Procedure, i Protocolli di prevenzione, quanto previsto nel Modello 231 costituiscono per il prestatore di lavoro subordinato delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2104 e 2106 c.c. e 7, co. 4 lett. b) D.Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste sono:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa prevista dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla relativa retribuzione nei limiti previsti dal CCNL in vigore al momento dell'infrazione;
- e. licenziamento con o senza preavviso.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà uniformarsi rigorosamente alla disciplina prevista all'art. 7 L. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Il Consiglio di Amministrazione non potrà irrogare alcun provvedimento disciplinare se non sarà stata preventivamente contestata, per iscritto e specificamente, l'indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il dipendente dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del dipendente a mezzo raccomandata a.r.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 49 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le sanzioni previste sono:

- a. richiamo formale scritto che censuri la violazione di Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231 e intimazione di conformarsi a questi;
- b. sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei;
- c. revoca dalla carica con effetto immediato.

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea dei Soci secondo la disciplina prevista dal Codice Civile.

Quando siano rilevate infrazioni da parte dei Consiglieri di Amministrazione, su segnalazione dell'O.d.V. o di propria iniziativa, il Collegio Sindacale dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del Codice Civile.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato il Presidente del Collegio Sindacale che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 50 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Le sanzioni previste sono:

- a. richiamo formale scritto che censuri la violazione di Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231 e intimazione di conformarsi;
- b. sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei;
- c. revoca dalla carica, previa approvazione con decreto Tribunale art. 2400, co. 2 c.c.-

Le sanzioni potranno essere irrogate in caso di ostacolo all'attività di vigilanza dell'O.d.V., in caso di mancata applicazione del presente Sistema disciplinare senza idonea ed adeguata motivazione o in caso di violazione di Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231.

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea dei soci. L'Assemblea dovrà in ogni caso uniformarsi alla disciplina prevista dal Codice Civile.

Quando siano rilevate infrazioni da parte dei componenti del Collegio Sindacale, su segnalazione dell'O.d.V. o di propria iniziativa, il Consiglio di Amministrazione dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del Codice Civile.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 51 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

TERZI CON CUI LA SOCIETÀ INSTAURI RAPPORTI

Nel caso la Società instauri rapporti di collaborazione, consulenza, fornitura di beni e servizi che abbiano attinenza con i processi a rischio reato presupposto, nel contratto dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza di Procedure, Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello 231 di competenza e connesse al rapporto instaurato e correlate sanzioni in caso di violazione.

Le sanzioni, che dovranno essere espressamente previste nel contratto, sono:

- a) richiamo e intimazione a conformarsi;
- b) la sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- c) il pagamento di una penale nella misura che l'Amministratore Delegato riterrà congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- d) immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Su disposizione del Consiglio di Amministrazione, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Il Consiglio di Amministrazione non potrà irrogare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito, ove lo richieda, e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r.-



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 52 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

TABELLA

Elenco non esaustivo di possibili comportamenti sanzionabili e relative sanzioni per componenti del Consiglio di Amministrazione, Dipendenti e Soggetti terzi *

<u>Tipologie di condotta dei componenti il Consiglio di Amministrazione</u>	<u>Possibili sanzioni</u>
1) Inosservanza dei Protocolli di prevenzione, delle Procedure e di quanto previsto nel Modello 231 nelle attività della funzione;	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate o molteplici- Revoca se reiterazione dopo sospensione o per violazioni di particolare gravità tali da compromettere il rapporto fiduciario
2) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate o molteplici
3) Ingiustificata omissione di provvedimenti a fronte di segnalate necessità di aggiornamento dei Protocolli, Procedure e di quanto previsto nel Modello 231 per la prevenzione dei reati presupposti;	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate o molteplici- Revoca se reiterazione dopo sospensione
4) Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse da altri componenti del Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione se le infrazioni sono reiterate
5) Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. nelle attività di competenza	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate- Revoca se reiterazione dopo sospensione
<p>La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte e degli altri parametri previsti nel paragrafo "Proporzionalità delle sanzioni" di cui al presente Modello 231.</p> <p>La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.</p>	



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 53 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

<u>Tipologie di condotta dei dipendenti</u>	<u>Possibili sanzioni da valutare in relazione ai Contratti Collettivi applicabili</u>
6) Inosservanza dei Protocolli di prevenzione, delle Procedure e di quanto previsto nel Modello 231 nelle attività della funzione	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo verbale- Ammonizione scritta- Multa- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione- Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
7) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo verbale- Ammonizione scritta- Multa- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
8) Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse da altre funzioni o da soggetti apicali	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo verbale- Ammonizione scritta- Multa

<u>Tipologie di condotta dei soggetti esterni</u>	<u>Possibili sanzioni da prevedere anche in seno ai singoli contratti</u>
9) Inosservanza dei Protocolli di prevenzione, delle Procedure nelle attività svolte	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione della prestazione e contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto- Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c.- Risoluzione ex art. 1456 c.c.
10) Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli o mancata trasmissione di informazioni richieste dall'OdV	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi- Sospensione della prestazione e contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto- Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c.
<p>La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte e degli altri parametri previsti nel paragrafo "Proporzionalità delle sanzioni" di cui al presente Modello 231.</p> <p>La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.</p>	



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 54 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

13. Informazione e formazione

Il Consiglio di Amministrazione garantisce che sia data ampia diffusione al Modello 231 e alle Procedure e ai Protocolli di prevenzione per garantirne l'attuazione.

L'informazione e la formazione vengono date a tutti i soggetti destinatari del Modello 231 nelle formule e nei modi più congrui in base al rapporto che ciascun soggetto ha instaurato con la Società CERRO TORRE Società Cooperativa Sociale ONLUS e dovranno essere improntate a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il Consiglio di Amministrazione cura che vengano consegnati e messi a disposizione Procedure e Protocolli di prevenzione. L'attività di formazione ha altresì ad oggetto il Sistema disciplinare adottato in caso di violazioni di Procedure e protocolli di prevenzione nonché di tutto quanto previsto nel Modello 231.

L'informazione e la formazione hanno luogo sotto la supervisione dell'O.d.V. Dell'avvenuta informazione e formazione deve essere lasciata traccia scritta e dove essere raccolta la firma di presenza da parte dei diversi soggetti di volta in volta coinvolti.

Ogni destinatario del Modello 231 è tenuto a:

- a. acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello stesso;
- b. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- d. partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse attività svolte.

L'attività di informazione e formazione viene aggiornata e ripetuta in caso di aggiornamenti al Modello 231 ed a Procedure e Protocolli di prevenzione.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare in tutto o in parte i compiti di cui al presente paragrafo, con attribuzione dei relativi poteri, ad uno o più dei suoi componenti, al fine di garantire con continuità l'informazione e formazione.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 55 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

14. Aggiornamento continuo

Il Consiglio di Amministrazione deve curare che Procedure e Protocolli di prevenzione ed il Modello 231 vengano aggiornati.

L'aggiornamento ed il riesame saranno disposti ad esempio in caso di:

- integrazione dei reati presupposto;
- modifiche organizzative, societarie e aziendali;
- attribuzione di deleghe o procure;
- segnalazioni di organi societari, dipendenti e collaboratori;
- segnalazioni dell'O.d.V.;
- segnalazioni di Organi di vigilanza;
- segnalazioni di fatti reato presupposto.

Il Consiglio di Amministrazione, riscontrata la necessità di procedere al riesame ed all'eventuale revisione, costituisce un gruppo di lavoro formata da:

- referente interno della società;
- eventuale consulente esterno esperto nella materia;
- altro soggetto ritenuto necessario per le specifiche competenze e conoscenze.

L'O.d.V. dovrà essere informato dell'inizio dello svolgimento dell'attività e della costituzione del gruppo, affinché possa fornire eventuali pareri e consigli utili in merito alle modifiche da predisporre.

Il Consiglio di Amministrazione cura che il gruppo di lavoro sia informato e disponga della documentazione necessaria per svolgere il riesame e valutare le necessità e le modalità di revisione ed aggiornamento.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

PAGINA 56 di 63

REVISIONE

n. 1

DATA

17/05/19

Al fine di poter procedere alla revisione del Modello il gruppo di lavoro dovrà:

- procedere ad una nuova analisi dei rischi reato presupposto;
- procedere alla eventuale modifica di Procedure e/o Protocolli di prevenzione o formalizzazione di nuovi;
- procedere all'eventuale modifica ed aggiornamento delle parti del Modello 231;
- procedere all'eventuale modifica del Sistema disciplinare;
- programmare un nuovo ciclo di informazione e formazione;
- procedere ad ogni attività utile e necessaria per giungere alla revisione del Modello,

tenendo conto degli eventuali pareri e consigli utili ricevuti dall'O.d.V.

Il gruppo di lavoro predisporre una bozza delle revisioni proposte e la presenta al Consiglio di Amministrazione.

La bozza delle revisioni proposte deve essere inviata all'O.d.V., affinché possa esprimersi sul punto. Le valutazioni dell'O.d.V. saranno tempestivamente portate all'attenzione del gruppo di lavoro e del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione effettua un'analisi della bozza predisposta nonché delle valutazioni eventualmente ricevute dall'O.d.V. per verificare il concreto e completo raggiungimento degli obiettivi previsti dalla norma; qualora individui la necessità di ulteriori approfondimenti potrà provvedervi direttamente o restituire la documentazione al gruppo di lavoro con indicazione dei punti da implementare. Di tale ulteriore attività dà informativa all'O.d.V.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.LGS. 231/01 e s.m.i. E ART. 30 D.LGS. 81/08

PARTE GENERALE

REVISIONE

n. 1

PAGINA

57 di 63

DATA

17/05/19

Il Consiglio di Amministrazione, una volta ritenute adeguate le revisioni proposte:

- le approva con delibera;
- organizza l'informazione e la formazione dei soggetti destinatari;
- organizza ogni altra attività necessaria o anche solo utile per completare l'attuazione del Modello.

Copia delle Procedure e dei Protocolli di prevenzione e delle sezioni del Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione viene inviata all'O.d.V., affinché possa svolgere le successive attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare in tutto o in parte i compiti di cui al presente paragrafo, con attribuzione dei relativi poteri, ad uno o più dei suoi componenti, al fine di garantire un più costante e tempestivo aggiornamento.

L'Amministratore o gli Amministratori a tal fine delegati dovranno riferire al Consiglio di Amministrazione e relazionare in merito a quanto effettuato e deciso.



ALLEGATI AL MODELLO 231

ALLEGATI AL MODELLO 231



ALLEGATI AL MODELLO 231

CODICE ETICO



ALLEGATI AL MODELLO 231

STATUTO



ALLEGATI AL MODELLO 231

VISURA CCIAA



ALLEGATI AL MODELLO 231

DELIBERA DI NOMINA

ODV