



PARTE GENERALE

Modello 231/01 di Organizzazione Gestione e Controllo

Rev 01 del
Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data



INDICE

Termini e definizioni.....	3
PREMESSA.....	4
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001. . .	5
1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche.....	5
1.2 I reati “presupposto”.....	7
1.3 Le sanzioni.....	9
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all’ente.....	9
1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell’Ente: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELLA COOPERATIVA SOCIALE SI PUO’.....	12
2.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici.....	12
2.2 Sistema di governance.....	12
2.3 Struttura organizzativa.....	12
2.4 Linee Guida di riferimento nell’elaborazione dei Modelli.....	13
2.5 Obiettivi e finalità del Modello.....	13
2.6 Destinatari del Modello 231/01 e del Codice Etico.....	14
2.7 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento.....	14
2.8 Struttura del Modello.....	15
2.9 Adozione del Modello.....	16
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
3.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza.....	17
3.2 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	17
3.3 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza.....	18
3.4 Nomina dell’Organismo di Vigilanza.....	19
4. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01.....	20
4.1 Informazione e formazione.....	20
5. RISULTATO FASE DI “RISK ASSESSMENT”.....	21



Termini e definizioni

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

CdA: acronimo di Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: documento ufficiale dell'Cooperativa che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa nei confronti dei portatori di interesse.

Cooperativa : si intende la Cooperativa Sociale La Bonne Semence .

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo.

D. Lgs. 231/2001: D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Cooperativa una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Cooperativa con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Modello Organizzativo o Modello ("Modello"): Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D. Lgs. 231/2001.

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

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste.

Soggetti Apicali o Apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa , di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti Subordinati o Subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Stakeholders o Portatori di Interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Cooperativa , siano essi interni od esterni alla sfera aziendale.



PREMESSA

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello") è di escludere la responsabilità amministrativa della Cooperativa LA BONNE SEMENCE (di seguito "Cooperativa ") nel caso di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 da parte di soci, amministratori, dipendenti o, in generale, collaboratori.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il sistema di controllo in modo finalizzato al rispetto dei dettami del D.Lgs 231/2001 e quindi:

- [porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- [evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate da parte di chi opera presso la Cooperativa (dipendenti, collaboratori) e di chi opera per conto della stessa (fornitori, partner, ecc).

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree di processi aziendali interni ed esterni della Cooperativa .



1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle società per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

- [persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti Soggetti Apicali);
- [persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti Soggetti Subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata dall'esistenza di profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente viene esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda delle gravità del reato e della capacità patrimoniale della società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno alla società (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- [individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- [prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;



La Bonne Semence – parte Generale

- [individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- [prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- [introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



1.2 I reati "presupposto"

Il legislatore, nel disegnare il sistema di responsabilità, non ha fornito una completa attuazione alle indicazioni contenute nella legge delega (Legge n. 300/2000). Delle quattro categorie di reati indicate nella legge delega, il Governo ha inizialmente focalizzato la propria attenzione sui rapporti degli enti con le PA, identificando le responsabilità delle Società nelle fattispecie delittuose in materia di:

- [**indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno allo Stato o di altro ente pubblico** (articolo 24);
- [**corruzione e concussione in tutte le sue forme ed aggravanti** (articolo 25).

Successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali, attraverso i seguenti interventi normativi:

- [L. 23 novembre 2001, n. 4092: ha aggiunto al Decreto l'articolo 25 bis relativo ai **reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati**.
- [D.Lgs 61/2002: con l'inserimento dell'art. 25 ter ha esteso la responsabilità della Società ai **reati societari** commessi nell'interesse della Società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza qualora il fatto non si fosse realizzato se essi (soggetti apicali) avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25 ter disciplina, in particolare, reati di falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea.
- [L. 14 gennaio 2003 n.7, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999": con l'art. 25 quater ha introdotto i **reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico**.
- [L. 11 agosto 2003, n. 228: ha introdotto all'art. 25 quinquies i **reati relativi alla tratta delle persone**.
- [L. 62/2005: ha ampliato la sfera di responsabilità delle Società anche ai casi di **reati di manipolazione del mercato e di insider trading** (art. 25 sexies);
- [L. 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001": ha esteso all'art. 10 la responsabilità amministrativa della Società anche per i **reati di associazione per delinquere, associazione per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzate al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina**;



- [L. 3 agosto 2007, n. 123: con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231/2001 l'art. 25 septies che prevede la responsabilità amministrativa della Società per i **reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;**
- [D.Lgs 231/2007: ha introdotto nella disciplina del Decreto 231/2001 la direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, e la direttiva 2006/70/CE, che ne reca misure di esecuzione con l'art. 25 octies, che prevede la responsabilità delle Società per i **reati di ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale;
- [Legge del 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: ha introdotto l'art. 24 bis al Decreto 231/2001 "**Delitti Informatici e trattamento illecito dei dati**" in ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica;
- [L. 15 luglio 2009, n.94: ha introdotto l'art. 24 ter relativo ai "**Delitti di criminalità organizzata**";
- [L. 23 luglio 2009, n. 99: ha introdotto l'art. 25 bis 1 "**Delitti contro l'industria e il commercio**" e l'art. 25 novies "**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**";
- [L. 3 agosto 2009, n. 116, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale": con l'art. 4 ha introdotto nel Decreto 231/2001 l'art. 25 decemtes "**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**";
- [D. Lgs. 121/2011: ha introdotto nel Decreto 231/2001 l'art. 25 undecies "**Reati ambientali**" estendendo la responsabilità amministrativa delle Società anche ai reati ambientali introdotti nel codice penale (art. 727 bis, 733 bis c.p.) e previsti dalla normativa di settore (D. Lgs 152/2006, L. 7 febbraio 1992 n. 150, L. 28 dicembre 1993 n.549, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202). Il D.Lgs. 121/2011 ha inoltre modificato il Decreto 231/2001 inserendo l'art. 25 decies "Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria " andando a risolvere un problema di sovrapposizione di reati e mantenendo all'art. 25 novies i soli reati di violazione del diritto di autore.
- [D. Lgs. 109/2012, recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; ha introdotto l'art. 25 duodecies "**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**".



La Bonne Semence – parte Generale

- [La legge anticorruzione n. 190 del 2012 ha introdotto nel novero dei reati previsti dal Decreto 231/2001 i **reati di corruzione tra privati** (art.25- ter decreto) e l'**induzione indebita a dare o promettere utilità** (art.25 decreto).
- [Il Decreto Legge n. 93 del 2013 ha introdotto nel catalogo dei reati previsti dal Decreto 231 i reati di **Frode informatica, Trattamento illecito dei dati, Falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante, Inosservanza di provvedimenti del Garante, Indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento** art. 24.bis del decreto (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati)



1.3 Le sanzioni

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

In sintesi, esse sono così riassumibili:

- [**sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- [**sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17)** e nello specifico:
 - [interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - [sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - [divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - [esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - [divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- [**confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19);
- [**pubblicazione della sentenza** (art. 18).

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

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all'ente

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D. Lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo Decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente.

Il concetto di **interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista responsabilità in capo all'ente, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.



Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati all'ente, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che gli agenti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici l'ente medesimo; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta dell'agente, l'ente ha conseguito un effettivo vantaggio economico, l'ente è chiamato a rispondere per il fatto compiuto dall'agente.

Ai fini della responsabilità dell'ente non è però sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano **oggettivo**, nei termini sopra delineati; è necessario che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno che esso derivi da una "**colpa di organizzazione**". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001.

La normativa dispone che la "**colpa dell'organizzazione**", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "**apicale**", il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "**subordinata**", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente; affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se 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».



1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell'Ente: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto dispongono che la responsabilità della Società non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello, la normativa in esame prevede altresì che:

- [la Società abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di controllo interno (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
- [l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello;
- [l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello;

Il D.Lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

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

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette alla Società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELLA COOPERATIVA

2.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici

La Cooperativa Sociale "La Bonne Semence" si è costituita fin dal 1996 per dare luogo ad una Comunità Terapeutica ad alta protezione.

La Comunità è stata poi accreditata per 18 pazienti nel 2002.

Questa comunità è nata in un contesto culturale particolare rispetto alla maggioranza delle Comunità del privato sociale.

È sorta da un gruppo di operatori psichiatrici del Servizio sanitario pubblico operante nella U.O.P. di Treviglio, consapevoli che, malgrado la piena realizzazione delle strutture della U.O.P. di quel territorio molti pazienti erano immessi con fatica e spesso casualmente in strutture private extraprovinciali solamente dalla disponibilità di posti letto.

In particolare si avvertiva la carenza di una struttura capace di accogliere pazienti giovani appena usciti dal primo evento psicotico o da uno scompenso grave in situazioni Borderline, quando il quadro di destrutturazione psichica richiede un'attenzione assolutamente particolare sia per il paziente che per la sua famiglia proprio perché momento di "mutamento catastrofico".

Il Comune di Treviglio, l'Associazione famigliari hanno poi dato un contributo decisivo.

Il progetto originario è stato quindi di costruire una Comunità per pazienti psicotici e Borderline prevalentemente giovani, in particolare per pazienti che hanno appena superato la fase di acuzie, per un soggiorno significativo, ma non indefinito nel tempo, con un accordo progettuale intenso con gli operatori inianti e con la famiglia.

La vita alla Bonne Semence si pone come un'occasione forte perché nel continuum esistenziale dei pazienti si realizzi l'occasione di un'esperienza diversa.

La centralità del pensiero e della filosofia della Bonne Semence è che, la comprensione e l'accudimento della mente, rappresentano il cuore dell'esperienza dell'esistenza. La mente è l'oggetto dell'osservazione, è l'oggetto della consapevolezza, è l'oggetto della compassione.

2.2 Sistema di governance

Il Modello di governo della Cooperativa prevede i seguenti organi sociali:

- [Assemblea dei soci;
- [Consiglio di amministrazione;
- [Revisore dei conti.

Funzioni e poteri da statuto e visure.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi solo quelli riservati all'assemblea dalla legge. allo stesso è attribuita la competenza sulle materie previste dall'articolo 2365 comma secondo del codice civile. il presidente del consiglio di amministrazione ha la rappresentanza della cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. il presidente perciò è autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanze.

egli ha anche la facoltà di nominare avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la società davanti a qualsiasi tutoria giudiziaria e amministrativa, ed in qualunque grado di giurisdizione.

la rappresentanza della cooperativa spetta, nei limiti delle deleghe conferite, anche ai consiglieri delegati, se nominati.

il consiglio di amministrazione può nominare direttori generali, institori e procuratori speciali.

Sistema di deleghe/procure in essere

Non sono al momento previste deleghe e procure



2.3 Struttura organizzativa

Alla Bonne Semence sin dall'inizio lo staff è stato pensato come un vasto entourage, dove ogni operatore, che pure ha la sua specifica professionalità, opera un "oblio" delle sue specificità a vantaggio di una coerenza ambientale forte e tenera contemporaneamente, dove la tenuta è priva di sfilacciate e di contraddizioni. Ma questo stesso stile, vissuto tra gli operatori della Comunità (con i quali la formazione e l'informazione è continua) è anche lo stile delle relazioni con i medici e gli operatori invianti che non "mandano" i pazienti in Comunità ma entrano in Comunità con i loro pazienti facendo parte del gruppo come una famiglia allargata. Questa modalità evita l'abbandono del paziente sancito dalle deleghe; arricchisce le risorse attorno alla problematicità dei casi, per continuare ad avere il paziente come comune oggetto di investimento affettivo.

Lo scambio fra colleghi operanti in aree diverse (C.P.S. – S.P.D.C. – C.T.) ci appare come ricca occasione di comprensione e confronto. Non sono solo i pazienti ma anche gli stessi operatori che si arricchiscono di pensiero e di consapevolezza.

La struttura organizzativa della Cooperativa è riflessa nell'organigramma e nell'organizzazione, riportato in allegato al Modello (*Allegato Governance*), oltre che nell'insieme dei documenti aziendali quali le procedure aziendali del Sistema di Qualità, che contribuiscono alla definizione dei compiti e delle responsabilità delle diverse funzioni nelle quali si articola l'organizzazione della Cooperativa .

L'organizzazione cui si è dotata la Cooperativa è di tipo gerarchico-funzionale così come riportato nell'allegato.



2.4 Linee Guida di riferimento nell'elaborazione dei Modelli

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

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

Per ciò che attiene alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro si conforma alle prescrizioni del Decreto, e della relativa relazione governativa di accompagnamento e alle Linee guida UNI – INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

Il Modello è conforme inoltre alle disposizioni contenute nella D.G.R. 3540 del 30 maggio 2012 della Regione Lombardia "determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta socio-sanitaria e di razionalizzazione del sistema di vigilanza e controllo".

2.5 Obiettivi e finalità del Modello

La Cooperativa con l'introduzione del Modello intende perseguire i seguenti obiettivi:

- [liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- [etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- [trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;

Con l'adozione del Modello, la Cooperativa pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

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

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

- [diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Cooperativa ;
- [sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Cooperativa , in quanto sono contrarie ai principi etico-sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;



- [informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- [consentire alla Cooperativa , grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.6 Destinatari del Modello 231/01 e del Codice Etico

Il presente Modello, ex art. 5 del Decreto, è destinato a:

- [i lavoratori soci e non soci;
- [gli amministratori e i membri degli altri organi sociali;
- [collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con la Cooperativa ;
- [i partner (cioè i soggetti che partecipano con la Cooperativa ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

Altri fornitori e/o consulenti che non rientrano nelle categorie sopra previste (terzi destinatari) non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte della Cooperativa che di conseguenza, non può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti tenuti da tali soggetti.

Tuttavia poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza d'interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti per uno o più reati previsti nel Decreto, la Cooperativa vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico del quale viene loro consegnata una copia controfirmata per accettazione.

2.7 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di "costruzione" del Modello di LA BONNE SEMENCE:

Fase I: Analisi e raccolta della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso la Cooperativa (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, C.C.N.L. applicabile, etc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento.

A seguire si sono realizzate interviste con le funzioni aziendali volte a verificare, funzione per funzione, l'esistenza, la conoscenza e la concreta applicazione delle procedure operative già esistenti.

La fase successiva, descritta nel paragrafo che segue, è stata diretta a verificare la documentazione e le informazioni raccolte alla luce delle disposizioni di legge di cui al Decreto.

Fase II: Risk Assessment

L'analisi e la valutazione dei rischi di commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 è stata condotta attraverso i seguenti passaggi:

- [individuazione del rischio con specifico riferimento all'area/processo/attività che lo determina e alla fattispecie di Reato "potenzialmente" realizzabile (identificazione dei Processi Sensibili);
- [individuazione e contestualizzazione della possibile modalità di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della Condotta Illecita) ;
- [individuazione dei soggetti (in posizione apicale o soggetto all'altrui vigilanza) dalla cui attività può derivare la condotta illecita (Funzione/i Responsabile/i);
- [valutazione del livello di rischio "Potenziale";



La Bonne Semence – parte Generale

- [analisi del sistema dei controlli interni (SCI) e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- [valutazione del livello di rischio "Residuo", al netto del coefficiente attribuito al sistema di controlli interno (SCI);
- [proposta di azioni per il rafforzamento e l'integrazione dei meccanismi di controllo interno, quali principi generali di comportamento, regole e procedure specifiche (Protocolli)

Fase III: Sviluppo del Modello

Terminata la fase di analisi e valutazione dei rischi sono stati redatti i documenti e gli allegati al Modello. Come già anticipato il Modello è stato costruito tenendo presenti le prescrizioni del D.Lgs 231/2001 le linee guida di riferimento in materia oltre che le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza. Nello specifico si è proceduto a:

- [formalizzazione Codice etico
- [adeguamento Sistema Disciplinare previsto da CCNL
- [formalizzazione Parte Generale, Parte Speciale e Documento di Analisi dei rischi
- [predisposizione Allegati al Modello

Fase IV: Revisione del Modello

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di monitoraggio e revisione periodica.

Le revisioni modifiche ed integrazioni del Modello, richiederanno la delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello e l'approvazione del Consiglio di Amministrazione ma necessiteranno di una delibera dell'OdV incaricato.

Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di :

- [aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione,
- [variazioni nei processi e nelle attività aziendali,
- [verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

2.8 Struttura del Modello

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

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

Nella **Parte Generale** sono riportate:

- [le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- [le caratteristiche del Modello adottato;
- [l'approccio metodologico;
- [le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- [la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **Parte Speciale** sono riportati:

- [i presidi in essere ossia le procedure, protocolli adottati dalla Cooperativa per la gestione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231 per ciascun processo/attività;
- [i protocolli o adeguamenti suggeriti per la gestione del rischio di commissione degli illeciti analizzati nel documento di Analisi dei rischi.



[i flussi di informazione previsti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Il documento **Analisi dei rischi** riporta i risultati della fase di risk assessment ossia la valutazione delle aree a rischio reato 231.

Nel documento viene descritta la metodologia utilizzata per la valutazione dei rischi e per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto sono riportati:

- [i processi sensibili (processi aziendali/attività a rischio reato);
- [le possibili modalità di realizzazione dei reati;
- [le unità organizzative coinvolte;
- [potenzialità e Gravità (fattori di valutazione del rischio)
- [punteggio di Rischio Assoluto (potenzialità x gravità)
- [il sistema di controlli interni in essere (SCI);
- [punteggio di Rischio Residuo (al netto della valutazione del sistema dei controlli presente).

Il **Codice Etico** riporta i principi generali e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari (amministratori, soci, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (dipendenti, amministratori, revisori/sindaci, soci e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello e relative sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Sono Allegati al Modello:

1) Organigramma e organizzazione della Cooperativa

2) Statuto della Cooperativa

3) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

2.9 Adozione del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto l'approvazione e l'adozione formale del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, avvengono con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche al Modello possono ritenersi necessarie a seguito di aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali, al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Dopo la delibera del CdA, è compito dell'Organismo di Vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate.



3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett. *b)* e 7, commi 3 e 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

Continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

3.2 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

[**verifica e vigilanza sul Modello 231/01, ovvero:**

- verificare l'adeguatezza del Modello 231/01, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello 231/01, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello 231/01 stesso.

[**aggiornamento del Modello 231/01, ovvero:**

- curare l'aggiornamento del Modello 231/01, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello 231/01;



[**informazione e formazione sul Modello 231/01, ovvero:**

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello 231/01 presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello 231/01 da parte di tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello 231/01.

[**gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:**

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello 231/01;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello 231/01, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello 231/01 ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

3.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

La Cooperativa ha l'obbligo d'informativa verso l'Organismo di Vigilanza, relativamente a:

- [**Segnalazioni**
- [**Flussi informativi (periodici o ad evento).**

Tutti i dipendenti, dirigenti e coloro che operano al perseguimento dei fini della Cooperativa sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione e sospetto di violazione rispetto a:

- [norme di comportamento prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- [principi di comportamento disciplinati dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

E' fatto obbligo a tutte le funzioni aziendali, nel più breve tempo possibile, inviare formale segnalazione all'OdV nel caso di:

- [provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti di cui al D.lgs.231/2001;
- [richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- [notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal prescrizione del Modello, ivi compresi i valori etici e le regole comportamentali contenute nel Codice Etico;
- [notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e ad eventuali sanzioni irrogate attinenti al Modello e degli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.



La Bonne Semence – parte Generale

Le segnalazioni possono essere inviate dalle funzioni interessate in forma scritta avendo cura di sottoscrivere quanto segnalato e allegando ove possibile la documentazione di segnalazione.

Tutte le segnalazioni sono annotate progressivamente e registrate dall'OdV.

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

Le decisioni intraprese e le eventuali azioni correttive che possono scaturire sono annotate e registrate dall'OdV garantendo idonea informativa sull'esito dell'istruttoria al CDA e ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione.

Il trattamento dei dati delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni è tutelato ai sensi della vigente normativa sulla privacy aziendale ed inoltre garantita l'assoluta riservatezza e anonimato dei soggetti segnalanti.

Oltre a quanto previsto sopra le funzioni aziendali individuate, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, con periodicità o ogni qualvolta l'evento si verifici, all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella Parte Speciale del Modello.

Sono previsti flussi informativi anche in capo all'OdV nei confronti degli organi sociali secondo quanto previsto nel regolamento relativo al proprio funzionamento (**Allegato 3: Regolamento dell'OdV**).

L'OdV predisporrà un piano annuale delle verifiche da presentare al CDA e relazionerà al CDA sulla propria attività con frequenza almeno annuale (relazione annuale).

Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta del CDA..

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003 (privacy). A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

3.4 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adozione del Modello.

La delibera di nomina ne determina il compenso.

Gli amministratori definiscono le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV.

Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.



4. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01

4.1 Informazione e formazione

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed al personale della Cooperativa, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e con la consegna di una copia del Codice Etico. Dell'eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e del Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

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

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, la Direzione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed ai collaboratori esterni (anche con il supporto di eventuale piattaforma e-learning).

Il programma d'informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

In aggiunta all'attività di informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione di iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, delle procedure e dei protocolli ad esso allegati, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Cooperativa.



5. RISULTATO FASE DI "RISK ASSESSMENT"

A seguito si riporta la tabella che elabora i risultati della fase di "risk assessment".

L'analisi condotta presso la Cooperativa La Bonne Semence evidenzia un livello di rischio accettabile per le categorie di reato riportate in tabella.

Si rimanda al documento "Analisi dei rischi" la definizione di rischio accettabile.

Categoria Reati	Processo
Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies	Gestione delle risorse umane
Delitti contro l'industria e il commercio -ART. 25-bis.1	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione Comunità Terapeutica Alta Protezione (CRA), Comunità Riabilitativa a media protezione (CRM), Comunità Protetta Alta Assistenza (CPA)
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy interna e degli ospiti
Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime - ART 25-septies	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
Reati societari - ART. 25-ter	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti con gli organi sociali e di controllo.
Ricettazione, riciclaggio - ART.25-octies	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
Reati di falso nummario - ART.25-bis	Gestione finanziaria
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy interna e degli ospiti
	Gestione comunicazione verso l'esterno
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - ART.25-novies	Gestione delle risorse umane
	Legale e contenzioso
Reati contro la PA (Corruzione e concussione) - ART. 25 d.lgs 231/2001 - (Indebita percezione di erogazioni, Truffa, Frode informatica) - ART. 24 d.lgs 231/2001	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione della fatturazione attiva dei servizi e delle prestazioni erogate
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione delle risorse umane
	Autorizzazione al funzionamento, accreditamento e contrattualizzazione con ASL/RL
	Gestione Ispezioni e Verifiche della Pubblica Amministrazione
	Fund raising
	Legale e contenzioso
	Gestione concessioni, gare/appalti, contratti e convenzioni con enti pubblici e privati.
	Gestione Comunità Terapeutica Alta Protezione (CRA), Comunità Riabilitativa a media protezione (CRM), Comunità Protetta Alta



La Bonne Semence – parte Generale

Categoria Reati	Processo
	Assistenza (CPA)
	Servizio Residenzialità Leggera
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - ART. 25-duodecies -	Gestione delle risorse umane
Reati ambientali - ART. 25-undecies	Gestione ambiente