



**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo ex D. lgs. 231/01
di
Contatto & La Bonne Semence**

PARTE GENERALE



ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2013	Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	2019	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
02	2021	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
03	12.11.2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione



INDICE

PREMESSA.....	5
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1 <i>La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche</i>	6
1.2 <i>I reati “presupposto”</i>	7
1.3 <i>Le sanzioni.....</i>	8
1.4 <i>Criteri di imputazione della responsabilità dell’ente.....</i>	9
1.5 <i>Il presupposto di esclusione della responsabilità dell’Ente: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	10
1.6 <i>Rappresentanza in giudizio e nomina difensore di fiducia della Cooperativa.....</i>	10
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI CONTATTO & LA BONNE SEMENCE	11
2.1 <i>Profilo della Cooperativa e cenni storici</i>	11
2.2 <i>Sistema di governance.....</i>	12
2.3 <i>Struttura organizzativa</i>	12
2.4 <i>Sistema deleghe e procure</i>	12
2.5 <i>Linee Guida di riferimento nell’elaborazione dei Modelli</i>	12
2.6 <i>Obiettivi e finalità del Modello.....</i>	12
2.7 <i>Metodologia e attività per la costruzione del Modello.....</i>	13
2.8 <i>Struttura del Modello</i>	14
2.9 <i>Adozione del Modello</i>	15
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.1 <i>Requisiti dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	16
3.2 <i>Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza</i>	16
3.3 <i>Nomina dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	17
3.4 <i>Cause di ineleggibilità e incompatibilità.....</i>	17
3.5 <i>Revoca dell’incarico.....</i>	17
3.6 <i>Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza</i>	18
4. WHISTLEBLOWING	19
5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE	21



TERMINI E DEFINIZIONI

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali.

CdA: Consiglio di Amministrazione.

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

Cooperativa: si intende la Cooperativa Sociale Contatto & 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: 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 stesso 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.

Whistleblowing: è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.



PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato anche "Modello"), adottato da Contatto & La Bonne Semence Società Cooperativa Sociale (di seguito anche "Contatto & La Bonne Semence" o la "Cooperativa")

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ha lo scopo di escludere la responsabilità amministrativa della Cooperativa nel caso di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dipendenti, fornitori o, in generale, chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Cooperativa.

Il Modello ha l'obiettivo specifico di ottimizzare il Sistema di Controllo Interno rispetto ai dettami del D.lgs. 231/2001 e quindi di:

- 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, etc.).

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutti i processi della Cooperativa.

La Cooperativa vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello, assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. Contatto & La Bonne Semence si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito dal D. Lgs. 231/2001 (art. 6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, comunicate al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confcooperative approvate dal Ministero della Giustizia nella loro ultima versione.



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

1.1 La responsabilità 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 autonoma delle 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 degli enti per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente 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, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

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

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda delle gravità del reato e della capacità patrimoniale dell’ente. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, sospensione 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 l’ente 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 all’ente (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;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (OdV) deputato a 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”

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dall'ordinamento giuridico italiano, ma è circoscritta alle ipotesi di reato specificatamente previste dal Decreto.

Le fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
4. [art.25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro).
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Categorie
26. [art. 12, L. n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
27. [legge 146/06] Reati transnazionali

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello (All.1)

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato.

- **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/01), la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente 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 dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17):**
 - 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).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa nel procedimento a carico della persona fisica.



1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'Ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) OGGETTIVI (Art. 5 D.lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o 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 conseguire all'ente una utilità economica, anche senza che questa venga effettivamente ottenuta.

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

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati elencati dal Decreto da parte dei soggetti funzionalmente collegati all'ente, la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso si avrà quando gli agenti abbiano commesso il fatto per favorire l'ente medesimo anche qualora si accerti *ex post* che tale utilità non è stata conseguita, ovvero a prescindere dalle intenzioni dell'agente, quando l'ente abbia conseguito un effettivo vantaggio economico.

B) CRITERIO SOGGETTIVO (art. 6 D.lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare 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 organizzativa**", 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: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'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 dell'ente la quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto dispongono che la responsabilità dell'ente non sussiste laddove questa 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:

- l'ente abbia provveduto alla nomina 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.

Il Modello ha la finalità 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, per converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

1.6 Rappresentanza in giudizio e nomina difensore di fiducia della Cooperativa

In merito alla rappresentanza dell'Ente nell'eventuale procedimento giudiziario a suo carico, tenendo altresì ben a mente la giurisprudenza di legittimità sul punto, la Cooperativa s'impegna ad adottare idonei



presidi volti ad evitare il verificarsi di situazioni di incompatibilità tali da comportare, a titolo esemplificativo, pronunce di inammissibilità ovvero nullità degli atti processuali.

Ed infatti, si verrebbe a creare una situazione di incompatibilità tra la posizione del legale rappresentante e quella dell'ente dallo stesso rappresentato qualora il primo fosse indagato ovvero imputato per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo attribuito all'ente; da detta incompatibilità deriva un divieto generale ed assoluto di rappresentanza da parte del legale rappresentante indagato o imputato che, per l'effetto, non potrebbe assolutamente e inderogabilmente nominare il difensore di fiducia dell'ente indagato ovvero imputato.

La ragione di ciò è ravvisabile nel possibile verificarsi di un conflitto d'interessi tra le scelte strategiche della difesa dell'Ente che potrebbero trovarsi a collidere con le strategie della difesa del legale rappresentante indagato/imputato.

Alla luce di quanto sopra, il rappresentante legale della Cooperativa indagato ovvero imputato del reato presupposto non può provvedere alla rappresentanza della Cooperativa, nè, per l'effetto, alla nomina del difensore di fiducia della stessa.

Pertanto, si prevede che, qualora la Cooperativa si trovi nella situazione di incompatibilità prevista dall'art. 39 D.lgs 231/2001, possa essere tempestivamente convocata riunione straordinaria del Consiglio di amministrazione, il quale provvederà a nominare un rappresentante legale con poteri limitati e circoscritti alla partecipazione al procedimento (procuratore ad litem) e, pertanto, alla nomina del difensore di fiducia.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI CONTATTO & LA BONNE SEMENCE

2.1 Profilo della Cooperativa e cenni storici

La Bonne Semence Società Cooperativa Sociale è stata fondata nel 1996 al fine di dar luogo ad una Comunità terapeutica ad alta protezione. La stessa è sorta per merito di un gruppo di operatori psichiatrici del servizio sanitario pubblico operante nella U.O.P. di Treviglio.

L'obiettivo era quello di dare vita ad una struttura capace di accogliere pazienti giovani appena usciti da un 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. Gli ospiti della Comunità seguono un progetto concordato tra gli operatori e la famiglia.

Oggi la Cooperativa è inserita nella rete di Confcooperative e fruisce dei servizi e stimoli che dai operatori provengono cercando di promuovere iniziative e progetti finalizzati alla cura della persona e al reinserimento sociale.

Nell'anno 2023, la Cooperativa ha intrapreso progetto di fusione che ha dato vita a "Contatto & La Bonne Semence" Società Cooperativa Sociale, proprio a partire dall'unione di due realtà che da anni collaboravano e progettavano insieme il futuro nell'ottica dell'inclusione sociale.

La Bonne Semence, da un lato, è impegnata nella cura e nell'accompagnamento all'autonomia abitativa nell'area della Salute Mentale; Contatto dall'altro, con il focus sul lavoro, offre opportunità lavorative a persone con fragilità.



Ad oggi, numerosi dunque sono i progetti portati avanti dalla Cooperativa, sia in ambito di cura sociosanitaria sia sul fronte dell'inserimento lavorativo e dei settori produttivi.

2.2 Sistema di governance

Il sistema di governance della Cooperativa è rappresentato nell'Allegato Governace.

2.3 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è riflessa nell'organigramma adottato dalla Cooperativa.

2.4 Sistema deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure adottato dalla Cooperativa è sintetizzato nell'Allegato Governance.

2.5 Linee Guida di riferimento nell'elaborazione dei Modelli

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli possano essere redatti 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 nella loro ultima versione aggiornata.

Per ciò che attiene alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, il Modello 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. 3540/2012 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"; alla D.G.R. 3856/2012 avente oggetto "determinazioni in ordine ai requisiti previsti per la sottoscrizione del contratto da parte delle strutture accreditate di diritto privato (atto da trasmettere al consiglio regionale)" e successive modifiche ed integrazioni.

2.6 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'introduzione del Modello la Cooperativa intende perseguire i seguenti obiettivi:

- liceità, intesa come 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 si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

Il Modello ha la finalità 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 contrarie ai principi etico-sociali cui essa si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'ente (e di riflesso a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.7 Metodologia e attività per la costruzione del Modello

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

- 1) identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- 2) valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente, come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida Confcooperative;
- 3) definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: Contatto & La Bonne Semence ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. La Cooperativa ha, inoltre, conseguito la certificazione di conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015;
- 4) progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della



Cooperativa si ispira costantemente; un Modello di organizzazione, gestione e controllo, specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;

- 6) essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso, nonché l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.8 Struttura del Modello

Il Modello si compone di **Codice Etico**, **Sistema Disciplinare**, **Parte Generale**, **Parte Speciale** e documenti Allegati.

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

Il **Sistema Disciplinare** descrive le possibili violazioni al Modello le sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Nella **Parte Generale** sono riportati:

- il quadro normativo di riferimento;
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio metodologico;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- informazione e formazione sul Modello adottato.

Sono allegati della Parte Generale:

- Elenco dei reati presupposto (All. 1)
- Risk Assessment (All.2)
- Flussi Informativi all'OdV (All.3);
- Sistema di governance (All. 4);
- Procedura Whistleblowing (All.5);

Il documento **Governance** descrive la struttura di governo della cooperativa e il sistema di deleghe e procure.

La Parte Speciale del presente modello si articola in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato che è stata in fase di analisi ritenuta impattante sull'attività svolta dalla Cooperativa.

In ciascuna sezione della **Parte Speciale** sono riportati:

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

	PARTE GENERALE	Pag. 15 di 21
--	-----------------------	----------------------

Sono allegati alla Parte Speciale:

- Analisi dei Rischi e dei Controlli.

Il documento **Analisi dei Rischi e Controlli** riporta i risultati della valutazione delle aree a rischio reato 231.

2.9 Adozione del Modello

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

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare una dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza al fine del corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche/integrazioni delle procedure operative o dei documenti a carattere dinamico richiamati o allegati al Modello, dovranno pure essere approvate dal Consiglio di Amministrazione. Tali documenti costituiscono presidi di controllo per le attività sensibili e le loro modifiche sostanziali dovranno essere comunicate anche all'OdV.

Il Modello in ogni caso deve essere riesaminato su base annuale per verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento, al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia. Al riesame partecipano i seguenti soggetti:

- Referente interno di progetto;
- OdV.



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 in un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

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

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

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche non passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dall'ordinamento giuridico italiano, 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 riguardano:

Vigilanza sul Modello 231/01: - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso; verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.



Aggiornamento del Modello 231/01: curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso.

Informazione e formazione sul Modello 231/01: promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione, informazione e formazione del Modello 231/01 nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari).

Fornire chiarimenti relativi Modello su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di amministrazione/Amministratore Unico e del Collegio Sindacale (ove presente);

Riferire periodicamente agli organi di controllo in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello.

3.3 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adozione del Modello. Il numero, la qualifica, il compenso dei componenti dell'OdV e la durata dell'incarico sono decisi dal Consiglio di amministrazione.

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

3.4 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

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

Ciascun componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di uno o più componenti dell'OdV stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di amministrazione - nelle more del passaggio in giudicato della sentenza - può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del componente dell'OdV interessato.

3.5 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa.

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

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



Ciascun membro dell'OdV può rinunciare in ogni momento all'incarico, fornendone motivazione al Consiglio di amministrazione, con preavviso di almeno 30 giorni.

3.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

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

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- Flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- Flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- Segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nell'allegato flussi informativi.

La Cooperativa provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV ad indirizzo dedicato indirizzo che, in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.



4. WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.

Il D.lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)."

La Cooperativa, in linea con le best practices di riferimento, ha individuato un apposito soggetto atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La Cooperativa ha inoltre predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Cooperativa.

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

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Cooperativa;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Cooperativa di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs. 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

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



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

È compito del suddetto soggetto procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Cooperativa.

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

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).



5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Cooperativa promuove le attività di formazione e di informazione circa il Modello; a tal fine viene realizzato un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata. Il Modello è, inoltre, comunicato ai dipendenti mediante:

- consegna di un estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative circa le finalità e i contenuti del Modello (espressamente previste per le funzioni apicali o per i responsabili di area).

Contatto & La Bonne Semence promuove, inoltre, la piena pubblicità del Modello anche all'esterno, nei confronti dei terzi, mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e della Parte Generale del Modello.

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

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, la Direzione, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale e ai collaboratori esterni.

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

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

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

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

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

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

La formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme *e-learning*.