

CEDEL

cooperativa sociale educativa ELIS

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'08/01/2016
Ultimo aggiornamento: Consiglio di Amministrazione del 29/01/2021



1 PARTE GENERALE: ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito Decreto), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da soggetti dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso, responsabilità che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha commesso effettivamente il reato. Le sanzioni previste sono particolarmente significative e possono arrivare fino all'interdizione definitiva dell'attività.

Il Decreto stabilisce un principio base:

Le Società possono essere sanzionate per reati commessi dai vertici o dai dipendenti e collaboratori.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto, la Società può essere ritenuta responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da soggetti in posizione apicale, vale a dire da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa avente autonomia finanziaria e funzionale;
- da soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo dell'ente;
- da soggetti direttamente subordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Il Decreto, tuttavia, all'art. 6, punto 1, prevede che la Società non risponde dei reati commessi se prova che:

- la Direzione abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di proporre l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo di Vigilanza (in seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone abbiano eluso coscientemente e volutamente i modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione da parte della Società è, quindi, facoltativa, ma è "conditio sine qua non" perché la stessa sia esonerata dalla responsabilità. Tale esonero è riconosciuto a valle del procedimento giudiziale. Un buon modello, peraltro, è indispensabile per un armonico ed efficiente sviluppo della Società e per una consapevole gestione dei rischi operativi.

Cedel – cooperativa sociale educativa ELIS (in seguito Cedel), al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per suo conto o nel suo interesse sia sempre conforme alle normative e coerente con i principi di correttezza e trasparenza nella conduzione delle sue attività, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito Modello) in linea con le prescrizioni del Decreto. Il Modello si applica nelle sedi di Roma (Via Sandro Sandri e Via Sebastiano Satta) e nel centro convegni di Casali delle Rocche di Ovindoli (L'Aquila).

Sono destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

- i membri del Consiglio di Amministrazione nel perseguimento degli obiettivi della Cedel;

- tutti i dipendenti, i volontari e i collaboratori con i quali si intrattengono rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche temporanei o semplicemente occasionali, sia onerosi sia gratuiti.

Il Modello è costituito da:

- una Parte Generale, dove sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento alla formazione del personale e alla diffusione nel contesto operativo, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso, e all’Organismo di Vigilanza;
- una Parte Speciale, dove sono illustrate le diverse tipologie di reato e illecito contemplate nel Decreto, alle quali la Cedel è considerata esposta nello svolgimento delle sue attività:
 1. **Reati contro la Pubblica Amministrazione e l’Amministrazione della Giustizia;**
 2. **Reati Amministrativi/Societari;**
 3. **Corruzione tra Privati;**
 4. **Reati in Violazione delle Norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro e Reati Ambientali;**
 5. **Reati Informatici - Violazione del Diritto d’Autore;**
 6. **Trattamento Illecito dei Dati Personali;**
 7. **Reati Tributari.**

La tipologia n. 6 è stata introdotta nel Modello successivamente alla sua prima emissione ed è finalizzata alla prevenzione degli illeciti contemplati nel Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (Protezione delle Persone Fisiche con Riguardo al Trattamento dei Dati Personali). Ciò anche per garantire un necessario coordinamento tra “modello 231” e “modello privacy” e non creare un sistema di controlli interno ridondante. In assenza di tale aggiornamento, qualora i vertici dell’Ente dovessero commettere uno dei reati presupposto, l’Ente stesso potrebbe essere esposto ad una responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L’ultima tipologia è stata anch’essa introdotta nel Modello successivamente alla sua prima emissione a seguito dell’inserimento dei reati tributari nel novero dei reati presupposto per la responsabilità degli enti ex D. Lgs. 231/2001.

Per i primi tre, per il trattamento illecito dei dati personali e per i reati ambientali e tributari possono identificarsi alcune aree aziendali specificamente esposte al rischio di commissione, mentre per gli altri reati si ritiene di non localizzare il rischio in aree specifiche, ma di valutarlo come **rischio diffuso**, in considerazione del fatto che essi potrebbero essere astrattamente posti in essere in qualsiasi ambito di attività. Per questa ragione ELIS ha da tempo adottato opportune misure preventive, predisponendo il **Documento per la Valutazione dei Rischi** e il **Disciplinare delle Risorse Informatiche per i Dipendenti e i Collaboratori degli Enti del Manifesto ELIS**, ai quali il presente Modello fa riferimento, e ha previsto vari interventi formativi.

Il Modello si fonda sui seguenti punti.

- Un **sistema normativo**, basato sui principi e i valori espressi nel Codice Etico della Cedel (di seguito Codice Etico), che proclama il lavoro come un cammino di arricchimento personale, di solidarietà sociale e di miglioramento di se stessi e degli altri. Il valore straordinario del lavoro in tutte le sue forme, sia manuale sia intellettuale, è la ricchezza che tante persone hanno scoperto e scoprono in ELIS ed è garanzia nella prevenzione dei reati.
- Una **struttura organizzativa** coerente con le attività, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti e una chiara attribuzione dei compiti, applicando un’appropriata segregazione delle funzioni attraverso un organigramma e un sistema autorizzativo.

- Un **sistema di controllo di gestione e di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio. In particolare, il sistema di controllo di gestione è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi e di elaborazione delle previsioni.
- Un **sistema di formazione** finalizzato a rendere tutti i destinatari del Modello consapevoli dei principi e delle regole cui la normale operatività deve conformarsi.
- Un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello.
- Un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, poteri e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Il Modello si propone di:

- **ribadire che la Cedel - cooperativa sociale educativa ELIS non tollera comportamenti illeciti, perché contrari ai principi etici e ai valori contenuti nel Codice Etico e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;**
- predisporre un sistema strutturato per la prevenzione e il controllo finalizzati alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della Cedel;
- informare e formare i destinatari del Modello sull'esistenza di detto sistema e sulla necessità che l'operatività sia costantemente conforme ad esso;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Cedel consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel presunto interesse della medesima la espone a problemi finanziari, operativi e d'immagine;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Cedel consapevoli del fatto che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato.

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello competono al Consiglio di Amministrazione, in conformità alle prescrizioni del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza dispone le modifiche formali al Modello, avvalendosi della Direzione.

1.1.1 Formazione delle risorse e diffusione del Modello

L'adozione di un programma di formazione per tutte le risorse, indipendentemente dalla posizione e dal livello gerarchico, costituisce uno dei presupposti per la corretta ed efficace attuazione del Modello e per l'esenzione di responsabilità della Cedel in caso di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

La Cedel promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto e a osservarlo. Ai fini dell'attuazione del Modello, Risorse Umane gestisce, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale, che sarà erogata con modalità "e-learning", attraverso sessioni formative in aula ed e-mail occasionali di aggiornamento.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- la disponibilità del Codice Etico e del Modello per tutto il personale in forza e la distribuzione ai nuovi assunti;

- l'aggiornamento sulle modifiche al Modello, conseguenti a variazioni normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di modifiche rilevanti apportate al Modello o relative a sopraggiunte normative rilevanti per l'attività della Cedel.

La partecipazione al corso con modalità e-learning, così come quella alle eventuali sessioni formative in aula, è obbligatoria. Risorse Umane controlla che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

La Cedel promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i volontari, i consulenti e i collaboratori a vario titolo, i partner, i clienti e i fornitori.

L'informativa avviene attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello, con indicazioni per la consultazione su ELIS ERP.

La Cedel provvede a inserire nei contratti con le controparti e i consulenti apposite clausole che prevedono la possibile risoluzione del vincolo negoziale in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti.

1.1.2 Sistema disciplinare

L'esistenza di un sistema disciplinare in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurarne l'effettività.

A tale riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo, che ne è parte integrante, ne deriva che per *“violazione del Modello”* deve intendersi anche la violazione di una o più procedure a esso correlate e dei principi contenuti nel Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde da un eventuale procedimento penale, perché le regole del Modello sono assunte in piena autonomia dalla Cedel .

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni devono tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- gravità dell'illecito;
- circostanze e modalità in cui si è realizzato l'illecito;
- commissione di più illeciti nell'ambito della medesima condotta;
- concorso di più soggetti nella commissione dell'illecito;
- recidività dell'autore dell'illecito.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato da Risorse Umane, che ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, ed è valido per i membri del Consiglio di Amministrazione, per il personale dipendente, dirigente e non, per i collaboratori, consulenti, volontari, partner e terzi o soggetti esterni destinatari del Modello.

1.1.3 Organismo di Vigilanza

Il Decreto stabilisce (art. 6, comma 1, lett. b) che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché quello di curarne l'aggiornamento, sia affidato a un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV).

L'OdV è composto dal dott. Giorgio Gisci e dall'ing. Mauro Mariani, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del dell'8 gennaio 2016. La carica di Presidente è ricoperta dall'ing. Mauro Mariani, nominato dal Consiglio nella seduta del 27 febbraio 2020.

L'OdV possiede competenze adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere e indipendenza per svolgere il proprio ruolo, senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. A garanzia dell'indipendenza, l'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve:

- operare con continuità per il rispetto e l'applicazione del Modello;
- non svolgere mansioni operative che possano distrarre dall'attività che ad esso si richiede;
- curare il costante aggiornamento del Modello.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei propri compiti, l'OdV può avvalersi degli enti aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili.

L'OdV può anche delegare lo svolgimento di compiti specifici a uno dei suoi componenti, con l'obbligo di riferire in merito all'OdV nella sua collegialità, che mantiene in ogni caso la responsabilità.

Per lo svolgimento dei suoi compiti l'OdV può:

- accedere a ogni documento e/o informazione rilevante;
- ricorrere a consulenti esterni di provata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo o di aggiornamento del Modello, seguendo le procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei dipendenti;
- richiedere informazioni a volontari, collaboratori, consulenti esterni, partner e revisori.

L'OdV relaziona formalmente su base periodica il Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di implementazione. In ogni caso l'OdV deve informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione in caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di cui sia venuto a conoscenza e che abbia accertato esso stesso e, nei casi di necessità, modificare il Modello.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede (art. 6, comma 2, lett. d) obblighi informativi nei confronti dell'OdV sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'efficacia dell'attività di vigilanza richiede un sistema d'informazioni e segnalazioni da tutti i destinatari del Modello, relative a tutti gli atti, i comportamenti e gli eventi di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Al fine di facilitare il flusso d'informazioni e le segnalazioni verso l'OdV di attività potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Decreto, sono stati istituiti canali informativi ad hoc, consistenti

in un indirizzo e-mail alias (odv@elis.org), che inoltra il messaggio ai singoli componenti, e due cassette postali dedicate per le comunicazioni cartacee.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione, il responsabile della presunta violazione e ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

I flussi informativi per l'OdV possono essere occasionali o accessibili in modo sistematico.

I flussi informativi occasionali indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi riguardano criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

- notizie dalle quali si evinca lo svolgimento d'indagini o accertamenti riguardanti la Cedel per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale da parte del personale, dirigente e non, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- commissione di reati o comportamenti finalizzati alla commissione degli stessi;
- rapporti dai quali emergano elementi di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- esistenza di situazioni di conflitto d'interesse tra uno dei destinatari del Modello e la Cedel;
- infortuni sul lavoro, ovvero provvedimenti assunti dalle Autorità in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sull'ambiente;
- notizie dalle quali si evinca la violazione di dati personali in custodia della Cedel.

Oltre alle notizie comunicate in modo occasionale, l'OdV accede in modo sistematico alle informazioni concernenti:

- variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- articolazione dei poteri e sistema di deleghe adottato e relative modifiche;
- richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici;
- donativi ricevuti;
- eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale fatte in Paesi con normativa fiscale privilegiata;
- attività di formazione svolta in attuazione del Modello;
- procedure a presidio della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- eventuali infortuni verificatisi nella Cedel e i così detti "quasi-infortuni" che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza sul lavoro;
- prevenzione di comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati.

Con riferimento all'ultimo punto, l'aumento del lavoro in modalità smart working a seguito della pandemia da covid 19 ha causato un innalzamento del rischio di reati informatici nelle fattispecie contemplate dal D. Lgs. 231/2001, in particolare:

- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici,
- diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico,

- intercettazione impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche,
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche,
- danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici,
- danneggiamento di informazioni dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità,
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici,
- frode informatica del certificatore di firma elettronica,
- violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica,

che saranno presi in considerazione in questo aggiornamento del Modello.

1.1.4 Aggiornamento del Modello

A norma dell'art. 6 del Decreto, il Consiglio di Amministrazione sovrintende all'aggiornamento e adeguamento del Modello, d'intesa con l'OdV e avvalendosi della collaborazione di Risorse Umane e delle altre strutture competenti.

Gli eventi che potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, a titolo esemplificativo, sono riconducibili a:

- novità legislative riferite alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi;
- riscontri di carenze, lacune e violazioni significative del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa della Cedel;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello.