



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE - PARTE GENERALE -

ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive integrazioni e modifiche.

## PROPOSTA 80

### Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale – ONLUS

Sede legale: Corso G. Giolitti, 31 – 12100 – Cuneo (CN)

Approvazione del management	Degioanni Flavio
Data:	02/04/2021
Tipologia di documento	<input type="checkbox"/> Cartacea <input checked="" type="checkbox"/> Informatica

Data	Edizione	Descrizione	Approvazione	Firma
02/04/2021	02	Aggiornamento	Degioanni F.	
20/01/2020	01	Prima emissione	Degioanni F.	

**1. INDICE DOCUMENTO**

1.	INDICE DOCUMENTO .....	2
2.	RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....	3
2.1.	Fondamento normativo .....	3
2.2.	Condotte esimenti .....	3
2.3.	Sanzioni .....	4
3.	CORPORATE GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ .....	5
3.1.	Proposta 80 – Società Cooperativa Sociale .....	5
3.2.	Struttura di Governance .....	7
3.3.	Strumenti a supporto della Direzione .....	7
3.4.	Aree di attività .....	9
4.	STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO .....	9
4.1.	Principi e finalità .....	9
4.2.	Approccio metodologico .....	10
5.	CODICE ETICO .....	11
6.	CODICE DISCIPLINARE .....	11
7.	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	12
7.1.	Composizione .....	12
7.2.	Funzioni e poteri .....	13
7.3.	Segnalazioni .....	14
8.	DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	15
8.1.	Comunicazione .....	15
8.2.	Formazione .....	16
8.3.	Revisione .....	16



## 2. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

### 2.1. Fondamento normativo

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", la quale stabilisce la diretta ed immediata responsabilità degli Enti per i fatti illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio di questi dalle persone in posizione apicale e/o alle loro dipendenze. Il Decreto stabilisce così un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica autrice materiale del reato. Tale responsabilità sussiste anche per i reati commessi all'estero, a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto.

Gli Enti sono responsabili per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- soggetti apicali, ossia persone fisiche che rivestono posizione di vertice. Rientrano coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente;
- soggetti sottoposti, ossia persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte dei soggetti apicali. Rientrano i dipendenti, nonché tutti quei prestatori di lavoro che abbiano con l'Ente un rapporto tale da far sussistere un obbligo di vigilanza in capo ai vertici (a titolo esemplificativo fornitori, distributori, consulenti, collaboratori, c.d. parasubordinati).

La responsabilità amministrativa degli Enti sussiste unicamente per i reati espressamente previsti dal D.lgs. n. 231/2001, anche laddove siano realizzati nelle forme del tentativo. In quest'ultimo caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, inoltre gli Enti non rispondono quando hanno volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Per l'elenco dei reati presupposto, aggiornato all'ultimo intervento legislativo, si rimanda all'allegato 1 [\[ALLEGATO 1\\_P.GEN.-Elenco dei reati presupposto\]](#).

### 2.2. Condotte esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti apicali e/o da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero della responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti, l'Ente sarà ritenuto responsabile se la commissione dello stesso è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Pertanto, l'Ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, è esente da responsabilità se risultano integrate le ulteriori condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è determinato dalla mera adozione del Modello organizzativo e di gestione, bensì dalla sua efficace attuazione, la quale deve realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati presupposto. In tal



senso il D.lgs. 231/2001 fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli organizzativi e di gestione devono rispondere:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- introduzione e applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo conto del tipo di attività svolta, della natura e della dimensione dell'Ente;
- previsione di verifiche periodiche e di procedure di modifica del Modello nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione.

Sotto un profilo formale, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello organizzativo e di gestione non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà. Ne deriva che gli Enti potranno decidere di non adottare il suddetto Modello, senza incorrere per ciò in alcuna sanzione, fermo restando che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta il presupposto indispensabile per poter beneficiare dell'esimente previsto dal Legislatore.

### 2.3. Sanzioni

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione delle sanzioni, sono rimesse alla discrezionalità del Giudice penale chiamato a pronunciarsi sul procedimento relativo ai reati dai quali deriva la responsabilità stessa. Nella determinazione delle sanzioni, il giudice tiene conto delle condizioni patrimoniali ed economiche in cui versa l'Ente, nonché della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 231/2001 agli artt. 9 ss. si distinguono in:

#### Sanzioni pecuniarie.

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità amministrativa dell'Ente. Esse sono quantificate secondo un sistema di quote.

#### Sanzioni interdittive.

Alle sanzioni pecuniarie, si possono aggiungere le sanzioni interdittive. Esse si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dalla legge. In particolare esse sono: interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le suddette sanzioni vengono irrogate quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Fermo restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D.lgs. 231/2001 e, più in particolare, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;



- L'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- L'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

#### Confisca.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

#### Pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta in caso di pena interdittiva, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nell'albo del comune dove l'Ente ha la sede principale.

#### Altre sanzioni.

Il giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca ed il sequestro dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora riscontri la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese processuali o di altre somme dovute all'erario dello Stato.

### 3. CORPORATE GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

Ragione sociale	<b>Proposta 80 – Società Cooperativa Sociale</b>
Presidente	<b>Sig. Degioanni Flavio</b>
Settore di attività, campo di applicazione tipo A	<b>Gestione dei servizi educativi assistenziali riabilitativi a favore di minori, disabili psico fisici e malati psichici svolti con personale qualificato presso strutture autorizzate</b>
Settore di attività, campo di applicazione tipo B	<b>Gestione di servizi di pulizie, manutenzione aree verdi, produzione manufatti e servizi vari</b>
Partita IVA	<b>00573240041</b>
Codice fiscale	<b>00573240041</b>
Numero telefono	<b>0171 696232</b>
Numero fax	<b>0171 696433</b>
E-mail	<b>info@proposta80.com</b>
Pec	<b>proposta80@pec.confcooperative.it</b>
Indirizzo Sede Legale ed Amministrativa	<b>Corso Giovanni Giolitti, 31 – 12100 - Cuneo (CN)</b>

#### 3.1. Proposta 80 – Società Cooperativa Sociale

La Cooperativa Proposta 80 nasce a Cuneo nel 1978 grazie all'iniziativa di persone specializzate in scienze pedagogiche, con l'obiettivo di promuovere iniziative culturali e di studio nel settore delle Scienze Umane ed avviare servizi educativi e di assistenza a favore delle fasce deboli della popolazione.

Fin dal suo esordio, la Cooperativa Proposta 80 concentra le sue energie nella costruzione di una buona prassi nell'ambito dell'intervento sul disagio. A tale scopo l'azione si è rivolta alla ricerca di strategie innovative nel campo psicopedagogico, della cura della persona e a costruire una rete di relazioni con la comunità locale. Tutto ciò ha permesso di creare esperienze professionali ed umane ad ampio raggio, con particolare attenzione ai problemi relativi all'handicap, alla malattia mentale e alla terza età in funzione di un miglioramento qualitativo della vita dei singoli utenti, favorendo, nel contempo, il crescere di una cultura dell'intervento assistenziale ed educativo che ha come principio guida il rispetto dei diritti umani.

La Cooperativa Proposta 80 ha lo scopo di perseguire, in forma mutualistica e senza fini speculativi, l'autogestione dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali ai Soci/dipendenti, operando nell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi sociosanitari orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta dei bisogni di persone svantaggiate.



Con l'applicazione della legge 381/1991 la Cooperativa acquisisce la definizione di "sociale" e ottiene l'iscrizione all'Albo Regionale nella sezione A. Con il D.lgs. 460 del 04.12.1997 la Cooperativa diventa ONLUS di diritto. La Cooperativa è iscritta all'Albo Nazionale delle Cooperative a Mutualità Prevalente al N. A104154 – Categoria Cooperative Sociali. Con il D.lgs. 112 del 03.07.2017, art. 1 comma 4, la Cooperativa diventa Impresa Sociale di diritto. Con il 2021 la Cooperativa si è trasformata in Cooperativa plurima (tipo A e tipo B).

Proposta 80 offre servizi nei seguenti settori tipo A:

- centri diurni per disabili;
- residenze assistenziali flessibili per disabili;
- gruppi appartamento per disabili;
- comunità per pazienti psichiatrici;
- attività educativa territoriale;
- attività educativa in centri di aggregazione giovanile;
- attività di terapia riabilitativa;
- attività di riabilitazione equestre;
- assistenza domiciliare presso gruppi appartamento del D.S.M.;
- assistenza domiciliare a persone disabili;
- sostegno scolastico a persone disabili;
- sostegno scolastico per DSA e BES;
- educativa di strada;
- consulenza inserimenti lavorativi;

E nei seguenti settori tipo B:

- servizi di pulizie presso residenze assistenziali flessibili per disabili;
- manutenzione aree verdi presso residenze assistenziali flessibili per disabili;
- confezionamento prodotti artigianali;
- apicoltura;
- progettazione e organizzazione di percorsi formativi;
- organizzazione eventi ricreativi;
- servizi vari.

La Cooperativa Proposta 80 ha la sua sede legale e amministrativa in Cuneo, Corso G. Giolitti n. 31.

Oltre alla sede legale e amministrativa la Cooperativa svolge la propria attività nei seguenti luoghi:

- gestione del centro diurno per disabili gravi/gravissimi "Orizzonti" – Località Torretta – Via Chiri n. 46 – Madonna dell'Olmo (CN), in convenzione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese;
- gestione del Centro diurno "Mistral" – Via Felici n. 21 – Cuneo – in convenzione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese;
- gestione del centro diurno per disabili gravi "San Lazzaro" – Via del bosco n. 22 – Saluzzo (CN), in convenzione con l'ANFFAS di Saluzzo;
- gestione della Comunità Residenziale "La Rocca" per malati psichici – Via del Perasso 1 – Roccasparvera (CN), in convenzione con il Dipartimento di Salute Mentale ASL CN1;
- gestione della R.A.F. residenziale "Casa Arcobaleno" per soggetti ultraquattordicenni portatori di handicap di grado grave e gravissimo in Demonte (CN), Via Perdioni n. 2 in convenzione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese;
- gestione del nucleo R.A.F. residenziale disabili con annesso C.D. "L'Arcobaleno" presso la struttura residenziale Mater Amabilis "Sezione Centro" di Cuneo, Corso Brunet n. 8, in convenzione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese tramite l'ATI con la Cooperativa Quadrifoglio;
- gestione dei servizi socio sanitari presso il Centro Diurno Socio Terapeutico Riabilitativo "A. Mauro" di Chiusa Pesio, Via Beinette n. 12, con annesso nucleo di Residenza notturna R.A.F. di tipo A per soggetti disabili, in convenzione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese;
- attività di educativa territoriale a favore di persone con handicap e minori in situazione di disagio, nelle zone di Fossano, Villafalletto, Savigliano, Cavallermaggiore, Cavallerleone, Trinità, Benevagienna, Racconigi e Valle Varaita, in convenzione con il Consorzio Monviso Solidale;
- attività di educativa territoriale, con vari progetti, in convenzione con il Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese;
- gestione del Gruppo Appartamento di tipo A "La Vite"; comunità in Cavallermaggiore, Via Pescatori n. 7, che accoglie utenti con disagi medio lieve;



- gestione del Centro Diurno Socio-Terapeutico Riabilitativo per soggetti disabili di grado grave – gravissimo “Alambicco” di Racconigi, Via Roda n. 4, in convenzione con il Consorzio Monviso Solidale;
- prestazioni assistenziali e domiciliari a favore di persone con disabilità psichica che possono vivere in modo autonomo, es. Progetto “Habitat” a Cuneo;

### **3.2. Struttura di Governance**

La costruzione del presente Modello 231 prende le mosse dall'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (governance organizzativa) dell'Ente costituito dal sistema di procedure ed istruzioni operative interne, nonché dei protocolli di controllo già esistenti ed operativi. In particolare, ai sensi dell'art. 2381 c.c., compete al Consiglio di Amministrazione, ovvero agli organi delegati, nei limiti dei poteri conferiti, curare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo/contabile in relazione alla natura e dimensione dell'impresa, mentre compete al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2403 c.c., valutarne sia l'adeguatezza stessa che il concreto funzionamento.

La Cooperativa Proposta 80 ha ripartito così i poteri:

#### Assemblea dei soci.

L'Assemblea rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, assunte in conformità alla legge ed allo statuto, vincolano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti. Secondo quanto stabilito dall'art. 30 dello Statuto, l'Assemblea dei soci:

- approva il bilancio e destina gli utili;
- delibera sull'emissione delle azioni destinate ai soci sovventori, determinandone gli importi, e sui voti spettanti secondo i conferimenti;
- delibera sull'emissione delle azioni di partecipazione cooperativa;
- nomina gli Amministratori;
- nomina i Sindaci ed il Presidente del Collegio Sindacale;
- determina i compensi degli Amministratori e dei Sindaci;
- approva i regolamenti interni;
- delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dallo Statuto.

#### Consiglio di Amministrazione.

Secondo quanto previsto dall'art. 36 dello Statuto, il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa e, più segnatamente, gli sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali e che dalla legge o dallo Statuto non siano riservate all'Assemblea. Il CdA può delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'art. 2381 c.c., dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, ad uno o più dei suoi componenti, ovvero ad un Comitato esecutivo formato da alcuni dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

Il CdA di Proposta 80 è composto dal Presidente, dal Vice Presidente e da cinque consiglieri.

#### Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e di controllare che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dello Statuto. La sua attuale configurazione prevede un Presidente, due sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

### **3.3. Strumenti a supporto della Direzione**

In questo capitolo sono identificati ed illustrati sinteticamente tutti gli elementi di Corporate Governance che la Cooperativa ha implementato a garanzia del rispetto delle normative generali e di settore ed a supporto dell'efficienza dei processi gestiti.

#### **Certificazione del sistema di gestione per la qualità ISO 9001.**

La Cooperativa Proposta 80 ha strategicamente deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Qualità conformemente ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001, per il seguente settore:



- **Progettazione, sviluppo ed erogazione di servizi educativi ed assistenziali a carattere diurno per disabili psico fisici, servizi riabilitativi ed assistenziali a carattere residenziale per malati psichici.**

Le attività di controllo della qualità sono oggetto di specifico impegno da parte della Cooperativa, la quale si avvale di una struttura organizzativa articolata in modo da soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri utenti nel pieno rispetto della normativa in materia di qualità e fa ricorso in modo costante a specifiche procedure adottate a tale scopo.

Proposta 80 al fine di poter garantire che il proprio Sistema di Gestione per la Qualità sia definito, attuato correttamente e migliorato regolarmente, ha individuato al proprio interno i processi e le interazioni tra gli stessi, operando nel seguente modo:

- sono determinati i processi necessari per il Sistema di Gestione per la Qualità e la loro applicazione nell'organizzazione;
- sono stabilite le sequenze e le interazioni tra detti processi;
- sono stabiliti i criteri ed i metodi necessari per assicurare l'efficace funzionamento e controllo dei processi svolti internamente e dei processi affidati all'esterno;
- è assicurata la disponibilità delle risorse e delle informazioni per il buon funzionamento dei processi;
- laddove necessario, i processi vengono monitorati, misurati ove applicabile e analizzati;
- sono attuate le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati e perseguire il miglioramento continuo.

#### **Certificazione della responsabilità sociale SA 8000**

Proposta 80 è altresì certificata Social Accountability 8000, per il seguente settore:

- **Progettazione, sviluppo ed erogazione di servizi assistenziali, educativi, riabilitativi a favore di minori, disabili psico fisici, malati psichici, servizi formativi rivolti ad operatori socio educativo sanitari.**

SA 8000 identifica uno standard internazionale volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa. Attraverso tale certificazione la Cooperativa si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- tutelare il lavoratore dal punto di vista contrattuale anche attraverso requisiti integrativi al CCNL inclusi nel regolamento interno, con orario di lavoro definito e adeguatamente retribuito, nel principio di tutela da lavoro Infantile, forzato o obbligato;
- garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro attraverso:
  - la valutazione e la gestione di tutti i rischi a cui sono sottoposti i lavoratori e gli utenti nell'ambito di tutte le attività della Cooperativa
  - l'aggiornamento della valutazione dei rischi in occasione dei cambiamenti significativi in Cooperativa
  - il mantenimento di efficienti ed efficaci misure di emergenza, tenendo conto anche delle particolari esigenze degli utenti;
- promuovere la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva, al fine di riconoscere i diritti del personale e le leggi nazionali in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva;
- rispettare ogni lavoratore, senza discriminazione alcuna, garantendogli il diritto alla persona;
- valorizzare le risorse umane attraverso la partecipazione a corsi di formazione, orientati anche alla salute e sicurezza professionale, intesa come responsabilità di ognuno, per sé e per gli altri;
- mantenere la Cooperativa attenta ad un ruolo di tutela dei diritti delle persone più deboli, ovvero di coloro che sperimentano più direttamente situazioni di disagio e di svantaggio.

Per fare ciò il CdA si propone di mettere in atto, con la collaborazione attiva di tutti i soci, le iniziative utili ed indispensabili a perseguire i seguenti obiettivi, che si considerano parte integrante del bilancio approvato per lo stesso periodo dalla Cooperativa:

- consolidare il senso di appartenenza alla cooperativa;
- monitorare il clima interno per mantenerlo nella media dei valori al 70%;
- monitorare il turn over degli operatori per mantenerlo al di sotto del 10%;





- mantenere l'indice di infortunio annuo tra gli operatori al di sotto del 2,5%;
- mantenere entro limiti sufficientemente positivi la solidità patrimoniale e l'equilibrio economico e finanziario, contrastando efficacemente le difficoltà congiunturali create dalle crisi economico-finanziarie.

Il Social Performance Team, costituito dal Rappresentante SA 8000, dal RSP, dal RLS (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) e dal RL SA8000 (Rappresentanti dei lavoratori) s'impegna perciò a:

- destinare risorse umane, finanziarie e tecnologiche per l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale, Responsabilità amministrativa, di Gestione della qualità e di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro al fine di poter dimostrare un miglioramento continuo, tenendo costantemente informato tutto il personale della Cooperativa sugli obiettivi e sui risultati conseguiti dalla Cooperativa;
- migliorare il sistema di comunicazione sia interno che esterno;
- determinare i rischi e le opportunità che è necessario affrontare per garantire che il sistema possa conseguire i risultati attesi, prevenendo le possibili situazioni di non conformità accrescendo gli effetti desiderati dal management;
- promuovere attività utili allo sviluppo professionale attraverso corsi di formazione organizzati sia internamente che in convenzione con l'Ente Pubblico.

#### Regolamento interno

Proposta 80 è provvisto di un regolamento interno depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro, come da obbligo di legge ex. art 6 L. n. 142/2001. Mediante tale regolamento, approvato dall'Assemblea dei soci in data 18 maggio 2005, vengono disciplinate le tipologie dei rapporti che Proposta 80 intende attuare, in forma autonoma o subordinata, con i soci lavoratori.

#### Accreditamento in Regione Piemonte

Tutte le strutture in gestione da parte della Cooperativa Proposta 80 sono sottoposte a procedura di accreditamento in Regione Piemonte. Per il mantenimento del suddetto, tutti i centri sono sottoposti ad una visita di controllo annuale da parte dell'ASL, la quale verifica la conformità dei locali e di tutta la documentazione alle norme di sicurezza e igieniche-sanitarie.

### **3.4. Aree di attività**

La Cooperativa Proposta 80 ha adottato un organigramma ed un mansionario al fine di definire il ruolo e le mansioni attribuite ai soggetti che operano all'interno della stessa. Sul punto si rimanda alla relativa documentazione di riferimento.

Dall'analisi della struttura organizzativa emergono i seguenti destinatari del presente Modello:

- il Presidente del CdA e gli altri amministratori;
- il Collegio Sindacale;
- l'Organismo di Vigilanza;
- i soci;
- i soci lavoratori;
- i dipendenti;
- i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa Proposta 80.

## **4. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL MODELLO**

### **4.1. Principi e finalità**

La Cooperativa Proposta 80 opera nella costante ricerca della massima qualità nell'erogazione dei propri servizi e nell'ottica del rispetto delle leggi in materia di sicurezza interna dei lavoratori ed esterna degli utenti e dei collaboratori ed è consapevole che l'adozione del modello costituisce una facoltà e non un obbligo.



Il Modello adottato:

- costituisce l'opportunità di verificare, revisionare ed integrare i processi decisionali ed operativi, nonché i sistemi di controllo, nella prospettiva di una razionalizzazione procedurale e di garanzia del rispetto della legge;
- acquisisce efficacia esimente in sede processuale ai sensi e per gli effetti di cui all'art 6 del D. Lgs 231/2001 e rappresenta quindi un elemento di salvaguardia della Cooperativa dalla esposizione alle rigorose sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dalla legge;
- consente di sensibilizzare i dipendenti e gli stakeholders (clienti, fornitori, collaboratori, partner etc.) che saranno tenuti, nella conduzione delle proprie attività e/o mansioni, a comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali della Cooperativa e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati.

Mediante il Modello 231, il Codice etico, il Codice disciplinare ed ogni altra misura, procedura ed intervento che verrà ritenuto utile dagli organismi di direzione e controllo, Proposta 80 intende stabilire i principi etici in base ai quali opera in tutte le fasi procedurali. In conformità alle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione e gestione adottate dall'Associazione di categoria "Confcooperative", la Cooperativa ha individuato le seguenti finalità:

- formalizzare la struttura organizzativa assicurando che i poteri gestionali siano sempre coerenti all'effettiva articolazione delle funzioni aziendali, definiti, conosciuti e conoscibili sia all'interno che all'esterno e che siano evitati duplicazioni di responsabilità o vuoti di potere;
- attuare il principio della segregazione funzionale, nonché della contrapposizione degli interessi, evitando la convergenza dei poteri di spesa e dei poteri di controllo della stessa, e distinguendo tra le aree dotate di capacità organizzative e gestionale;
- assicurare la trasparenza delle decisioni che possono esporla al rischio della commissione dei reati presupposto di cui alla normativa in esame;
- nominare l'Organismo di vigilanza autonomo ed indipendente, in grado di assicurare l'attuazione efficace e corretta, nonché l'aggiornamento periodico del Modello;
- garantire l'attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali e dei protocolli istituiti a tutti i livelli aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **4.2. Approccio metodologico**

Il lavoro di realizzazione del presente Modello si è sviluppato attraverso diverse fasi improntate ai principi fondamentali della documentazione e delle veridicità di tutte le attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata, nonché la coerenza con i dettami del D.lgs. 231/2001.

L'approccio metodologico adottato può essere così sintetizzato:

- esame documentale della Cooperativa e verifica approfondita della struttura organizzativa e gestionale;
- mappatura delle aree a rischio:
  - individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e delle relative responsabilità funzionali;
  - rilevazione delle attività e dei processi sensibili ex D.lgs. 231/2001;
  - individuazione delle figure responsabili dei suddetti processi sensibili;
- svolgimento di interviste strutturate con le posizioni di riferimento della Cooperativa al fine di raccogliere, per i processi ed attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere i processi svolti, le funzioni dei soggetti interni/esterni coinvolti, nonché la ripartizione delle responsabilità ed il sistema dei controlli esistenti;
- elaborazione del documento di valutazione del rischio e del relativo piano di gestione contenente per ogni processo/attività sensibile, il fattore di rischio, i controlli esistenti e le azioni di miglioramento;
- elaborazione di protocolli operativi per la disciplina delle principali attività a rischio;
- individuazione dell'Organismo di Vigilanza (ODV) e disciplina degli aspetti principali relativi al suo funzionamento;



- individuazione di un sistema disciplinare e di un Codice etico;
- definizione delle attività di monitoraggio sul funzionamento e aggiornamento del Modello;
- delimitazione delle attività di informazione e formazione.

## 5. CODICE ETICO

La Cooperativa Proposta 80 ha adottato il Codice etico [ALLEGATO 2\_P.GEN.-Codice etico], il quale rappresenta parte integrante del presente Modello. Esso è un documento che definisce il complesso di norme e principi etico-comportamentali che ispirano l'attività della Cooperativa e che sono rivolti a tutti gli esponenti aziendali sia interni che esterni.

Il Codice etico di Proposta 80 deve pertanto essere conosciuto da tutte le funzioni aziendali e da tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, Pubbliche Amministrazioni, etc.).

A tal fine la Cooperativa Proposta 80:

- pubblica il Codice etico sul proprio sito internet ([www.proposta80.com](http://www.proposta80.com));
- comunica ai terzi l'adozione del Codice etico tramite il modulo [MODULO CAD - Comunicazione adozione Mog e relativi allegati] ed invita a consultarlo tramite il proprio sito;
- mette a disposizione il Codice etico ai soci lavoratori e ai dipendenti sul portale WEBDESK tramite l'apposita area riservata;
- consegna il Codice etico ai nuovi assunti, i quali sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo [MODULO DCA – Documenti da consegnare per assunzione];
- consegna il Codice etico ai collaboratori esterni (medici, psicologi, fisioterapisti ed altri prestatori di servizi professionali), i quali ne attestano l'avvenuta ricezione sottoscrivendo la lettera di incarico per prestazioni professionali [MODULO LPP - Lettera incarico Prestaz. Professionali], l'accordo con i medici dei servizi per Disabili [MODULO APD - Accordo tra le parti] o l'accordo con i medici dei servizi di Psichiatria [MODULO APP - Accordo tra le parti].

L'omessa diffusione del Codice etico comporta violazione del presente Modello e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

## 6. CODICE DISCIPLINARE

La Cooperativa Proposta 80 ha adottato il Codice disciplinare [ALLEGATO 3\_P.GEN.-Codice disciplinare], il quale rappresenta parte integrante del presente Modello. Esso è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni del MOG e del Codice etico. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice disciplinare di Proposta 80 deve essere conosciuto da tutte le funzioni aziendali e da tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la stessa.

A tal fine la Cooperativa Proposta 80:

- pubblica il Codice disciplinare sul proprio sito internet ([www.proposta80.com](http://www.proposta80.com));
- comunica ai terzi l'adozione del Codice disciplinare tramite il modulo [MODULO CAD - Comunicazione adozione Mog e relativi allegati] ed invita a consultarlo tramite il proprio sito;
- mette a disposizione il Codice disciplinare ai soci lavoratori e ai dipendenti sul portale WEBDESK tramite l'apposita area riservata;
- consegna il Codice disciplinare ai nuovi assunti, i quali sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo [MODULO DCA – Documenti da consegnare per assunzione];
- consegna il Codice disciplinare ai collaboratori esterni (medici, psicologi, fisioterapisti ed altri prestatori di servizi professionali), i quali ne attestano l'avvenuta ricezione sottoscrivendo la lettera di incarico per prestazioni professionali [MODULO LPP - Lettera incarico Prestaz. Professionali], l'accordo con i medici dei Servizi per Disabili [MODULO APD - Accordo tra le parti] o l'accordo con i medici Servizi di Psichiatria [MODULO APP - Accordo tra le parti].



## **7. ORGANISMO DI VIGILANZA**

La Cooperativa Proposta 80 ha deciso di nominare un Organismo di Vigilanza, adeguandosi a quanto richiesto dal Dlgs. 231/2001. Per usufruire infatti dell'esimente è necessaria l'individuazione di un Organismo che garantisca l'effettivo funzionamento, la costante osservanza e l'adeguatezza del Modello.

I requisiti principali dell'OdV possono essere così identificati: indipendenza, professionalità e continuità di azione. L'indipendenza si traduce nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo. Il requisito della professionalità è collegato alle capacità tecniche di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità dello stesso, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Comitato Gestione Risorse (CGR) e/o al CdA. Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'Organismo deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello.

### **7.1. Composizione**

La Cooperativa Proposta 80, tenuto conto della struttura organizzativa interna e della complessità dell'oggetto sociale, ha adottato un Organismo di Vigilanza monocratico al fine di evitare sovrapposizioni e conflitti di interesse.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per la medesima durata dello stesso, pur essendo prevista la possibilità di continuazione dell'incarico "ad interim" fino a nuova nomina del Consiglio stesso da parte dell'Assemblea dei soci. Unitamente alla nomina, il CdA procede alla determinazione del compenso spettante all'OdV ed alla sua capacità di spesa annuale.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a verificare l'assenza, in capo ai componenti del OdV, di cause di ineleggibilità; qualora esse si verificassero, l'incarico decade in modo automatico.

A titolo esemplificativo, le cause di ineleggibilità sono di seguito indicate:

- conflitti di interesse, anche potenziali, tali da pregiudicarne l'indipendenza;
- assenza di legame di parentela e/o affinità con gli Amministratori entro il quarto grado;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con l'Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o ad altre procedure concorsuali;
- funzioni di membro dell'OdV di altre persone giuridiche nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 e sia emersa l'omessa vigilanza;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- applicazione di misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (patteggiamento), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (patteggiamento), salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;



- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

I membri devono, inoltre, autocertificare a mezzo di apposita dichiarazione [MODULO DOV - Dichiarazione ODV] l'assenza di cause di ineleggibilità; contestualmente con la medesima accettano l'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare l'incarico ad uno o più componenti dell'OdV esclusivamente per giusta causa. Nello specifico per "giusta causa" potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Cooperativa ai sensi del Decreto od una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti dell'OdV per la commissione di reati previsti dal Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

Infine, ciascun componente dell'OdV può cessare dal proprio incarico dando preavviso di almeno 2 mesi al Consiglio di Amministrazione, il quale provvede tempestivamente alla nomina di un nuovo membro. Con le stesse modalità si procede in caso di morte o di decadenza di un componente dell'Organismo.

## 7.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza della Cooperativa Proposta 80 sono conferiti i poteri di iniziativa e di controllo necessari ad assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve:

- vigilare sulla costante adeguatezza ed effettività del Modello e dei suoi allegati da parte di tutti i destinatari;
- garantire il corretto funzionamento dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- ricevere le segnalazioni circa eventuali violazioni, intervenendo in collaborazione con gli organi interni competenti;
- riferire al Comitato Gestione Risorse e al Consiglio di Amministrazione il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG da parte dei destinatari, al fine dell'applicazione delle rispettive sanzioni;
- vigilare sulla tempestiva e sulla corretta applicazione delle sanzioni disciplinari da parte degli organi a ciò deputati;
- curare l'aggiornamento del Modello rispetto alle inefficienze eventualmente riscontrate;
- curare l'aggiornamento del Modello in relazione ad eventuali mutamenti organizzati o normativi, proponendo eventuali azioni di adeguamento agli organi interni competenti e verificandone l'implementazione.

Esso adempie ai suddetti doveri attraverso riunioni periodiche da effettuarsi in numero non inferiore a tre all'anno e comunque ogni qualvolta venga segnalata una violazione. Gli accertamenti eseguiti devono risultare su appositi verbali da conservare presso la Cooperativa per almeno dieci anni.

L'OdV ha il potere di richiedere informazioni utili per l'adempimento dei propri compiti da parte dei destinatari in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza. I soggetti interpellati hanno il dovere di riferire quanto a loro conoscenza circa la commissione o il mero tentativo di fatti costituenti presupposto di reato e circa ogni altro elemento che faccia ragionevolmente supporre una violazione del MOG e dei suoi allegati. A tal fine può effettuare periodicamente verifiche a campione mirate su specifiche attività a rischio e sul rispetto dei protocolli adottati. Per garantire tali attività è necessario che l'Organismo possa accedere a tutte le strutture organizzative della Cooperativa e a tutta la documentazione rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.



Al fine di garantire il corretto funzionamento dei flussi comunicativi, l'Organismo deve predisporre adeguati ricettori telematici e cartacei facilmente usufruibili dai destinatari. Le segnalazioni pervenute devono essere regolarmente custodite agli atti dell'OdV il quale ne verbalizza la ricezione. L'esito delle attività di indagine espletate viene comunicato al CdA.

Ricevuta una notizia di avvenuta o presunta violazione, verificatane la non manifesta infondatezza, l'OdV opera in conformità a quanto previsto dal Codice disciplinare e vigila sulla correttezza dell'iter disciplinare, fermo restando la competenza del CdA per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

Almeno una volta all'anno, e comunque ogni volta che venga riscontrata una violazione, ovvero muti la struttura organizzativa ovvero intervengano novità normative, l'OdV cura la revisione e l'aggiornamento del Modello; a tal fine esso propone i necessari interventi al CdA che delibera in materia.

L'attività dell'Organismo viene riscontrata mediante specifiche relazioni da sottoporre ogni sei mesi al CdA e almeno una volta all'anno all'Assemblea dei soci.

Infine i componenti dell'Organismo sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza in virtù del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

### 7.3. Segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai destinatari mediante apposite segnalazioni circostanziate, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. Nello specifico, tutti i destinatari hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente la commissione, il tentativo o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal Decreto e le eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali/operative definite nel Codice etico e nel Modello, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza.

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. whistleblowing), il Legislatore ha previsto misure di tutela aggiuntive per gli operatori appartenenti al settore pubblico e privato che denunciano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto lavorativo.

Tutte le comunicazioni da parte dei soggetti segnalanti possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di posta elettronica e/o lettera postale. Per contattare l'OdV è possibile far pervenire le segnalazioni a: [gb.bombelli@libero.it](mailto:gb.bombelli@libero.it), mentre l'indirizzo di posta ordinaria è il seguente: Organismo di Vigilanza c/o Cooperativa Proposta 80, Corso G. Giolitti, 31 – 12100 Cuneo (CN).

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma; tuttavia per agevolarne la composizione è disponibile un facsimile [MODULO SOV- Segnalazioni all'ODV] scaricabile dal sito internet [www.proposta80.com](http://www.proposta80.com). Ciascuna segnalazione dovrà fornire una descrizione circostanziata in merito all'oggetto della segnalazione, ai soggetti coinvolti, allegando, ove disponibile, la documentazione a supporto di quanto segnalato.

La Cooperativa è tenuta a supportare ed incoraggiare le segnalazioni pervenute da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello. Non devono, al contrario, essere oggetto di segnalazione né le mere voci o i "sentito dire", né le rivendicazioni di carattere personale.

Le segnalazioni vengono inviate in forma nominativa e la Cooperativa deve impegnarsi a mantenere riservata l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Il segnalante in buona fede va inoltre tutelato da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Fermo restando che l'OdV ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma nominativa, sono tuttavia ammesse segnalazioni anonime, le quali



saranno prese in considerazione a discrezione dell'Organismo, sulla base della fondatezza, accuratezza e veridicità degli elementi forniti.

Il segnalante è responsabile della segnalazione fatta, la quale dovrà rispettare i requisiti di cui sopra, ossia essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono vietate segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo del flusso informativo. Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola tale divieto, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. La medesima tutela si estende ad eventuali soggetti segnalati che siano esterni all'organizzazione.

La Cooperativa assicura tempestività nella presa in carico e gestione della segnalazione ricevuta, disponendo le necessarie verifiche per accertare la veridicità dei fatti e la loro rilevanza come violazioni del Modello e dei suoi allegati. Le informazioni riportate nella segnalazione o acquisite successivamente in fase di istruttoria/accertamento, saranno gestite in modo riservato e conosciute esclusivamente da un ristretto numero di individui. La valutazione di ciascuna situazione segnalata, e le conseguenti decisioni o possibili azioni sanzionatorie, seguono prassi rigorose e non sono mai demandate ad un unico soggetto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, seguendo un iter istruttorio che può prevedere il coinvolgimento di uno o tutti gli amministratori, ovvero può decidere di procedere in autonomia con una attività di investigazione volta ad appurare la veridicità o la recidività dei comportamenti segnalati. Nell'esecuzione di tale attività l'OdV può avvalersi delle strutture interne della Cooperativa per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto della segnalazione e può altresì ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati dal CdA in conformità a quanto previsto in ordine al Codice disciplinare in essere **[ALLEGATO 3\_P.GEN.-Codice disciplinare]**.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e/o cartaceo; l'accesso a tali archivi è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti rappresentati.

## **8. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

L'adeguata comunicazione e la costante formazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nei relativi allegati rappresentano valori imprescindibili per la corretta ed efficace attuazione dello stesso. L'attività di comunicazione e di formazione è garantita e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che ne identifica la migliore modalità di fruizione ed interviene con le opportune integrazioni.

### **8.1. Comunicazione**

Il Modello 231 deve essere necessariamente portato a conoscenza dei soggetti interessati che interagiscono con la Cooperativa siano essi interni o esterni.

In particolare, la Cooperativa Proposta 80 procede come segue:

- pubblica il MOG sul proprio sito internet ([www.proposta80.com](http://www.proposta80.com)) accessibile a chiunque;
- comunica ai terzi l'adozione del Modello 231 tramite il modulo **[MODULO CAD - Comunicazione adozione Mog e relativi allegati]** ed invita a consultarlo tramite il proprio sito;
- mette a disposizione il MOG ai soci lavoratori e ai dipendenti sul portale WEBDESK tramite l'apposita area riservata entro tre mesi dall'adozione/revisione del Modello;
- consegna il MOG ai nuovi assunti in formato cartaceo o digitale entro tre mesi dall'adozione/revisione del Modello, i quali sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo **[MODULO DCA – Documenti da consegnare per assunzione]**;
- consegna il MOG ai collaboratori esterni (medici, psicologi, fisioterapisti ed altri prestatori di servizi professionali), i quali ne attestano l'avvenuta ricezione sottoscrivendo la lettera di incarico per



prestazioni professionali [MODULO LPP - Lettera incarico Prestaz. Professionali], l'accordo con i medici del Servizi per Disabili [MODULO APD - Accordo tra le parti] o l'accordo con i medici di Servizi di Psichiatria [MODULO APP - Accordo tra le parti].

## 8.2. Formazione

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e garantire la corretta attuazione del Modello, la Cooperativa organizza attività formative specifiche ed obbligatorie rivolte ai soci lavoratori, ai dipendenti ed ai collaboratori esterni (medici, educatori, fisioterapisti ed altri prestatori di servizi professionali) coinvolti nelle attività sensibili. Per i nuovi assunti o in caso di revisione del Modello verranno organizzati ulteriori interventi formativi.

I piani di formazione sono organizzati all'interno della struttura organizzativa con presentazione a cura della Cooperativa o di consulenti specializzati in materia. Le attività formative sono svolte mediante lezioni in aula. I suddetti piani prevedono una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento ed il MOG adottato ed una parte speciale relativa all'analisi delle attività individuate come sensibili e dei protocolli adottati. Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti a firmare un apposito registro [MODULO RFM - Registro formazione mog] al fine di attestare la partecipazione al corso.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione comporta violazione del presente MOG e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

## 8.3. Revisione

Come sopra indicato la revisione e l'aggiornamento del presente Modello sono curati dall'Organismo di Vigilanza, il quale propone i necessari interventi al Consiglio di Amministrazione che delibera in materia. Quest'ultimo delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento almeno una volta all'anno, ovvero in relazione a:

- modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di cambiamenti normativi o della struttura organizzativa;
- significative violazioni del MOG;
- specifici eventi che richiedano l'estensione dell'ambito di applicazione del Modello a nuove fattispecie di rischio.