



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

Presentazione della Cooperativa PROGETTO ASSISTENZA

Denominazione	PROGETTO ASSISTENZA SOC. COOPERATIVA SOCIALE
Indirizzo sede legale	Via Petofi, 8 26041 CASALMAGGIORE (Cr)
Forma giuridica e modello di riferimento	Soc. Coop.r.l.
Tipologia	Coop. A
Data di costituzione	27/10/2008
Cod.Fisc.	01454980192
P.iva	01454980192
N° iscrizione Albo Nazionale società cooperative	A198280
N° iscrizione Albo Regionale /cooperative sociali	n. 1243/01454980192
Tel	0375 203401
Fax	0375 202375
Sito internet	www.coopprogettoassistenza.it
Qualifica impresa sociale (ai sensi della L.118/05 e succ. d.lgs. 155/06)	si

Progetto Assistenza è una Cooperativa sociale onlus di tipo A, ai sensi della legge 381/1991, onlus di diritto ai sensi del d. lgs. 460/1997. Si costituisce a Casalmaggiore il 27/10/2008 con la durata fino al 31 dicembre 2050, salvo proroga con delibera dell'assemblea straordinaria.

Oggetto sociale e Mission (art. 3 Statuto Sociale)

Oggetto sociale

Secondo quanto riportato nello statuto, l'oggetto sociale della cooperativa è il seguente:

- servizi in campo sociale, educativo, formativo, assistenziale, volti a facilitare l'inserimento nella vita attiva di persone con handicap fisico, psichico o sensoriale, malati psichiatrici, minori o anziani, giovani in condizioni di disagio sociale e quanti altri possano essere riconosciuti dalla Società come persone in stato di emarginazione. La Società cooperativa può gestire, temporaneamente o stabilmente, i seguenti servizi in campo sociale - riabilitativo rivolti a privati, imprese e non, enti pubblici quali Comuni, Province, Regione e ATS;
- attività, servizi e centri di riabilitazione;
- centri diurni, centri socioeducativi e residenziali, di accoglienza e socializzazione;



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

- centri diurni e residenziali ed altre strutture, con carattere animativi culturali e del tempo libero, finalizzate al miglioramento delle qualità della vita umana;
- servizi domiciliari assistenziali, sociosanitari infermieristici e riabilitativi, sostegno domestico, servizi igienico-ambientali, animativi, educativi, di sostegno sociale, effettuati tanto presso la famiglia, quanto presso la scuola o altre strutture di accoglienza, asili nido, centri diurni e centri di servizio appositamente allestiti o messi a disposizione da enti pubblici o privati;
- corsi di formazione rivolti alla qualificazione umana, culturale e professionale, nonché attività di ricerca e consulenza;
- attività di sensibilizzazione e animazione della comunità sociale entro cui si opera, al fine di renderla più consapevole e disponibile all'attenzione e all'accoglienza delle persone in stato di bisogno;
- attività di promozione e sensibilizzazione dell'impegno delle istituzioni a favore delle persone deboli e svantaggiate e di affermazione dei loro diritti;
- la Società cooperativa potrà produrre e vendere pubblicazioni scientifiche e divulgative anche periodiche, strumenti multimediali educativi e didattici;
- perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, mediante la gestione di servizi sociosanitari;
- partecipare al rafforzamento del movimento cooperativo unitario italiano.

INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

L'esigenza di contrastare la criminalità d'impresa, di identificare forme di responsabilizzazione per gli enti che commettono reati e la spinta normativa dell'Unione Europea, hanno portato il legislatore italiano a emanare il decreto legislativo 231/2001 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Responsabilità in sede penale per gli enti

Il carattere innovativo del D. lgs. 231/2001, consiste nel superamento del principio espresso dal brocardo latino secondo il quale "societas delinquere non potest" – principio peraltro chiaramente sancito dell'articolo 27 della Costituzione secondo cui "la responsabilità penale è personale" – delineando a carico degli enti (persone giuridiche e associazioni) una responsabilità che il legislatore denomina "amministrativa", ma che nella sostanza ha portata penale.

L'accertamento della responsabilità dell'ente, infatti, presuppone la commissione, o il tentativo di commissione, da parte di una persona fisica di uno dei reati specificamente previsti dal D. Lgs. 231/2001; i cosiddetti "reati presupposto".

L'autore del reato dovrà essere un soggetto legato all'ente da un "rapporto giuridico qualificato", ovvero una persona che rivesta una funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; oppure da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso oppure soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti.

Il reato dovrà essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; pertanto, l'ente non risponderà se le gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tuttavia, tali criteri di attribuzione di responsabilità non sono di per sé sufficienti, ad addossare una responsabilità all'ente, è infatti necessario che il giudice in sede penale, verifichi la sussistenza di una "colpa" in capo all'ente.

La colpa dell'ente, che potrebbe essere definita come "colpa nell'organizzazione" è costituita da tutte quelle scelte di politica aziendale non avvedute, che hanno lasciato spazio alla commissione dei reati presupposto. In sostanza la colpa dell'ente consiste nella mancanza da parte dello stesso, di una strategia d'impresa avveduta e finalizzata alla prevenzione del rischio di commissione del reato.



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

La responsabilità in capo all'ente non è solidale a quella dell'agente, si tratta di una responsabilità distinta, che quindi sarà oggetto di accertamento autonomo da parte del giudice penale.

La responsabilità dell'ente, infatti, potrebbe sussistere anche nel caso in cui non sia stato identificato l'autore del reato o se il reato è stato commesso da persona non imputabile.

In sostanza l'ente verrà considerato colpevole non per il fatto di aver agevolato la commissione del reato, ma perché non ha saputo impedirne la commissione. La negligenza dell'ente sarà quindi da ricercarsi all'interno dell'ente stesso, nella sua organizzazione, in quanto nonostante fosse potenzialmente capace di dotarsi degli strumenti atti a prevenire i reati non lo ha fatto, implicitamente accettando il rischio che gli stessi si verificassero.

Destinatari della normativa

Gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, incluse le società cooperative, sono i soggetti ai quali è destinato D. Lgs. n. 231/2001, che invece non è applicabile allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti politici e sindacati).

Responsabilità dell'ente e soggetti attivi dei reati presupposto

Nel D. lgs. n. 231/2001 la responsabilità dell'ente è strettamente connessa alla posizione funzionale dei soggetti che commettono il reato (artt. 5, 6, 7, 8).

In particolare, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (direttori, segreteria di direzione e responsabile amministrativo), direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (figure di coordinamento), nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo dell'ente.**

Nell'ipotesi in cui siano i suddetti soggetti a commettere il reato, la colpa dell'ente è presunta, ciò significa che sarà l'ente che dovrà fornire la prova, in caso di procedimento penale, dell'esistenza di una causa di esonero da responsabilità a suo favore. Dovrà provare che:

1. sono stati adottati, prima della commissione del fatto, Modello Organizzativo di gestione e di controllo idoneo a prevenire reati della specie verificatasi;
2. è stato istituito un organismo di controllo interno e autonomo, dotato di poteri di iniziativa, controllo e vigilanza (OdV = Organismo di Vigilanza);
3. il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
4. non ci sono state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo (OdV).

- **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente**

A differenza del reato commesso da persona in ruolo apicale, in questo caso non è l'ente a dover fornire in sede penale la prova di una causa di esonero della propria responsabilità, l'onere di provare che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza grava interamente sull'accusa (Pubblico Ministero), infatti (art. 7):

l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;

in ogni caso è esclusa la responsabilità 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.

Reati previsti dal Decreto

Non ogni reato previsto dall'ordinamento italiano comporta la responsabilità degli enti, ma solo quelli previsti espressamente dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni, denominati *reati presupposto*.



Originariamente i reati previsti dal Decreto si limitavano a poche fattispecie; successivamente a seguito di diversi interventi legislativi, il campo dei reati è stato esteso notevolmente, e ad oggi ricomprende:

1. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs. 231/2001)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. 231/2001)

- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art.615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs.231/2001)

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs.231/2001)

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]



- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs.231/2001)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari Art. 25-ter, D.lgs.231/2001)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]



- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs.231/2001)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs.231/2001)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)



10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs.231/2001)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. 231/2001)

- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. 231/2001)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. 231/2001)

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. 231/2001)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere



letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. 231/2001)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. 231/2001)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.Lgs 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)



- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

18. Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies)

- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)

19. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Va evidenziato che il D.lgs. 231/2001, non è statico, ma si tratta di una norma in continua estensione a nuove fattispecie di reato.



Sanzioni per le organizzazioni

Le sanzioni previste per l'ente giudicato responsabile per un illecito amministrativo dipendente da reato sono:

- sanzioni pecuniarie (sempre applicate in caso di reato);
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna ad una sanzione interdittiva;
- confisca del prezzo o del profitto del reato.

Delle sanzioni pecuniarie risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27) e vengono applicate per *quote* (da un minimo di cento quote fino ad un massimo di mille). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in base:

- alla gravità del fatto;
- al grado di responsabilità dell'ente;
- alle condotte riparatorie e riorganizzative volte alla eliminazione delle conseguenze del reato, e alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti;

il giudice allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione determinerà, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica il valore monetario della singola quota. La quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549,00 euro.

Va evidenziato che l'obiettivo della sanzione non è il risarcimento del danno subito dal soggetto offeso, bensì la punizione dell'ente che con la sua negligenza ha consentito la commissione del reato.

Le sanzioni interdittive

L'interdizione è un istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea, in tutto o in parte, dell'esercizio di una facoltà o di un diritto; le sanzioni interdittive previste per l'ente dal 231/01 sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alle quali si riferisce l'illecito commesso;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste, non si applicano quindi a tutti i tipi di reato disciplinati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Quando è prevista l'applicazione della sanzione interdittiva, la stessa viene applicata solo ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13):

- se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero quando il reato è stato commesso da soggetti in posizione subordinata, e la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice, in caso di applicazione della sanzione interdittiva, può disporre a spese dell'ente la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni interdittive non sono applicate se la sanzione pecuniaria è in forma ridotta.

Se la sanzione interdittiva comporta l'interruzione dell'attività, il legislatore ha previsto che l'ente possa proseguire l'attività con un Commissario, per il periodo della durata della pena, qualora ricorrano due condizioni particolari (art. 15):

- che l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità e l'interruzione possa provocare un pregiudizio alla collettività;
- che l'interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.



MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è sostanzialmente un documento, formato da un insieme di regole e di procedure organizzative dell'ente che costituiscono un regolamento interno adottato dall'ente in modo formale.

All'art. 6 secondo comma il D. Lgs. n. 231/2001 elenca le esigenze fondamentali alle quali deve rispondere il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per la gestione della responsabilità degli enti.

Nella formulazione della norma non viene specificata l'obbligatorietà dell'adozione di un modello organizzativo, ma dalla lettura sistematica del 231/01 si intuisce chiaramente come la predisposizione di un modello sia di fatto "obbligatoria" incidendo, la sua adozione, sulla responsabilità dell'ente esimendolo da ogni responsabilità o riducendo la gravità delle eventuali sanzioni (pecuniarie, interdittive) applicabili.

Progetto Assistenza adotta il Modello organizzativo per:

- **promuovere** la legalità d'impresa nel mercato e nel mondo cooperativo;
- **prevenire** la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 e conseguentemente tutelare la Cooperativa rispetto alle sanzioni previste dal decreto stesso;
- **assicurare** comportamenti responsabili nei confronti degli interlocutori interni ed esterni, al fine di assicurare il contenimento dei rischi rispetto all'illegalità e garantire ai Soci e a tutti i lavoratori continuità lavorativa;
- **tutelare** fruitori e beneficiari dei servizi, e ogni altro interlocutori che intrattenga rapporti con la Cooperativa, attraverso una professionalità diffusa e monitorata, attenta alla qualità e alla sicurezza dei servizi, alla correttezza nei rapporti con i committenti pubblici e privati, al rispetto della riservatezza e della privacy, alla veridicità e alla trasparenza del sistema contabile e del bilancio societario;
- **consentire** alla Cooperativa di operare in un mercato pubblico e privato che evolve e vede crescere le richieste di introduzione di sistemi di autocontrollo d'impresa a tutela degli interlocutori, attestando l'affidabilità della Cooperativa nelle gare, nei bandi e nella richiesta di sovvenzioni o agevolazioni;
- **rispettare** le disposizioni contenute nell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 relative agli adempimenti previsti nell'ambito della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- **adeguarsi** ai requisiti per l'accreditamento regionale in ambito sociosanitario nelle regioni in cui è stato introdotto;
- **ottemperare** alle disposizioni stabilite dalle Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti no-profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione) al punto 12.3 ribadisce le disposizioni stabilite dal decreto legislativo 231/2001, condizionando al rispetto di tali disposizioni la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici.

Il Modello Organizzativo integra altri sistemi e strumenti di gestione e di controllo in particolare quelli operanti nei seguenti ambiti organizzativi:

- pianificazione e controllo;
- sistemi contabili e amministrativi
- qualità;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- parità di genere e pari opportunità;



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

- responsabilità sociale e sostenibilità;
- sicurezza alimentare;
- tutela ambientale;
- protezione dei dati personali.

Implementazione e mantenimento del Modello Organizzativo

Le tappe fondamentali dell'implementazione e mantenimento del Modello organizzativo sono:

- Adozione del Codice etico;
- Nomina dell'OdV e attività di vigilanza (a partire da marzo 2024);
- Analisi dei rischi e valutazione di pertinenza
- Introduzione di presidi specifici;
- Formazione e informazione rivolta al CdA, al gruppo di Direzione, alle figure di coordinamento dei servizi, al personale
- Sistema disciplinare e sanzionatorio
- Revisione periodica del Modello organizzativo.

CODICE ETICO

INTRODUZIONE

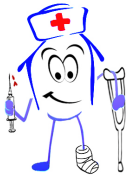
La Cooperativa ha adottato un proprio Codice etico, che esplicita e chiarisce le regole e le modalità di comportamento ritenute vincolanti per tutti coloro che lavorano, collaborano o che sviluppano rapporti continuativi con l'organizzazione.

La Cooperativa assicura la diffusione e la comprensione del Codice Etico e del relativo sistema sanzionatorio affinché regole e modalità di comportamento possano essere consapevolmente rispettate dai destinatari interni ed esterni.

La Cooperativa Sociale Progetto Assistenza s.c.s. (di seguito denominata "Cooperativa") ritiene che l'etica d'impresa nasce dall'impegno moralmente positivo e personale dei singoli individui che in essa e con essa operano secondo principi di correttezza, lealtà, affidabilità ed onestà, anche nell'ottica dell'assunzione di responsabilità verso i terzi ed i colleghi.

La Cooperativa considera questi valori morali come "assets intangibili" nella voce attiva del proprio patrimonio, ritenendo che l'osservanza dei suddetti principi costituisca, non solo un impegno moralmente positivo, ma una ricchezza per l'impresa stessa, un valore primario ed essenziale, in particolare per chi come essa opera in progetti e servizi di natura sociale e sociosanitaria ed è a contatto sia con istituzioni e strutture pubbliche, sia con i cittadini. A tal fine, la Cooperativa ha deciso di adottare un codice etico (il "Codice Etico") che, in linea con i principi di lealtà e onestà, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività della società stessa, fissando i principi generali.

AMBITO D'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO



Questo Codice Etico dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, Collaboratori e Terzi che lavorano per conto della Cooperativa e deve servire di riferimento per tutte le procedure, policies, linee guida, rapporti contrattuali adottati dalla Cooperativa.

Ciascun dipendente e collaboratore renderà edotti i clienti, fornitori ed altri interlocutori con cui interagisce dell'avvenuta adozione del Codice Etico.

Particolare attenzione è richiesta ai Responsabili che sono chiamati a garantire che i principi ivi espressi siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai propri collaboratori.

PREMESSE

I comportamenti non etici

Non sono etici quei comportamenti che assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto della Cooperativa - costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra la Cooperativa ed i propri Soci, tra la Cooperativa ed i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra la Cooperativa ed i propri interlocutori istituzionali, imprenditoriali e finanziari, pubblici e privati.

Il valore della reputazione

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale della Cooperativa, soprattutto in relazione alla "mission" che si è data.

All'esterno di essa, la buona reputazione costituisce un elemento basilare di fiducia per i cittadini/utenti, ed un elemento di attrazione per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con la Cooperativa.

Essa è altresì elemento essenziale per i rapporti con le istituzioni pubbliche e per gli interlocutori imprenditoriali e finanziari.

All'interno della Cooperativa, mantenere costantemente comportamenti improntati a principi di eticità, consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritari.

PRINCIPI GENERALI

Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori esterni ed interni, la Cooperativa evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.



Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice etico, le procedure aziendali, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale, il Codice Civile e il Codice Penale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Cooperativa, devono sempre essere evitate e risolte prontamente le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Cooperativa, o lo procuri a terzi. La violazione di tali principi sarà sanzionata.

Riservatezza

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti, gli amministratori e collaboratori della Cooperativa devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori della Cooperativa sono un fattore indispensabile per il successo aziendale. Per questo motivo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

Il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, stimolante e rispettoso delle esigenze di tutti è uno dei principi della Cooperativa, così come promuovere una politica di crescita personale e professionale per garantire uno sviluppo di carriera basato sulle competenze, la professionalità ed il merito.

La Cooperativa assicura un idoneo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche inerenti al Codice Etico.

Correttezza nei rapporti con i dipendenti

La Cooperativa garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità e della professionalità del dipendente.

La Cooperativa opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

Integrità della persona



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

La Cooperativa si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro.

ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali della Cooperativa è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto e dalla legislazione vigente.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01

L'organo dirigente intende dotarsi dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal D.Lgs 231/01.

Tale Organismo avrà il compito di verificare l'uniforme applicazione del presente codice etico, nonché il rispetto - da parte di ciascun Dipendente, Collaboratore e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società - del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" ai sensi del D.lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza sarà configurato come unità di staff in posizione di vertice e riferirà direttamente al Consiglio di amministrazione i risultati della propria attività, eventuali criticità e suggerirà eventuali interventi correttivi e migliorativi.

ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

Regali, omaggi e benefici

Nei rapporti con i funzionari di istituzioni pubbliche, pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblici servizi, agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti e ai collaboratori della Cooperativa, è vietato dare o promettere denaro o qualsiasi utilità (ad esempio: regali, omaggi, benefici) di valore significativo sotto qualsiasi forma (fatto salvo il caso in cui questi siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini). Tale divieto vale sia nel caso in cui la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga attuata con l'intento di procurare illecitamente vantaggio alla Cooperativa.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori non devono accettare doni, servizi, regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma che possono influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

Rapporti con i professionisti del settore sanitario e sociale

La Cooperativa ha frequenti rapporti con professionisti del settore sanitario, sia in veste di committenti, sia di erogatori di servizi sanitari.

I rapporti con tali professionisti (dirigenti, funzionari, medici ed altri professionisti del settore sanitario e sociale) da parte degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori devono essere improntati alla trasparenza, correttezza e professionalità, senza nessun tipo di discriminazione, operando sempre nell'interesse dei cittadini assistiti.



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

La Cooperativa può avvalersi di consulenze da parte di professionisti del settore sanitario e sociale per lo svolgimento di specifiche attività; tali attività devono essere regolamentate da accordi e contratti in forma scritta secondo la normativa vigente ed i regolamenti emessi dagli enti di appartenenza dei professionisti e con la massima trasparenza nei confronti della Amministrazione di Appartenenza.

Donazioni alla Pubblica Amministrazione a scopo di beneficenza o filantropico

Eventuali donazioni a scopo di beneficenza o filantropico vengono effettuate a favore di organizzazioni ed Enti che abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi vigenti.

Tali elargizioni vengono adeguatamente documentate.

Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali

Eventuali finanziamenti a partiti politici in Italia e all'estero sono effettuati nel rispetto della legislazione vigente.

La Cooperativa si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di indebita sollecitazione nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

Rapporti con i fornitori

Gli acquisti di beni e servizi devono essere svolti con l'obiettivo di un massimo vantaggio competitivo per la Cooperativa, ma considerando anche le pari opportunità per i fornitori e garantendo la massima trasparenza del processo di selezione degli stessi.

Nella scelta dei propri fornitori si tiene conto – oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

La Cooperativa e suoi collaboratori si impegnano a predisporre tutte le procedure e azioni necessarie al fine di garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto.

Rapporti con gli operatori

La Cooperativa può avvalersi di contratti libero professionali al fine di incrementare la propria attività e l'erogazione di servizi.

La stipula del contratto deve basarsi su un rapporto di reciproca stima e chiarezza e facendo sempre riferimento ai valori etici della Cooperativa.

Gli operatori, nello svolgimento dell'incarico professionale, sono tenuti al rispetto del Codice Etico.

Qualsiasi incentivo deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, deve essere approvato, nonché registrato in conformità alle normative vigenti.

Contributi ed altre sponsorizzazioni

La Cooperativa può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza di fini di lucro.



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Concorrenza e antitrust

La Cooperativa e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare la legge Concorrenza ed antitrust.

È vietato stipulare qualsiasi patto o accordo con entità concorrenti della società, capaci di influenzare i prezzi, termini e condizioni commerciali ed in generale ostacolare una libera, completa ed onesta competitività.

ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Cooperativa, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

Instaurazione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

Gestione del personale

La Cooperativa evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti alle esigenze della Cooperativa, nonché su considerazioni di merito.

1 Salute e sicurezza e tutela nei luoghi di lavoro

La Cooperativa si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle normative in vigore.

Inoltre è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera e, in tale ambito, si impegna a garantire ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti e agli altri collaboratori quali lavoratori autonomi, dipendenti degli appaltatori, visitatori e chiunque possa accedere alle aree sotto la responsabilità giuridica del Datore di Lavoro della cooperativa, il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre, sicuro, pulito ed igienico, in modo da evitare le possibilità di incidente e/o infortuni sul lavoro ed in modo da garantire, in ogni caso, il benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro. Pertanto la Cooperativa, nella gestione delle proprie attività, rispetta la normativa vigente in tema di salute e sicurezza, prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro (D.Lgs.81/2008.) oltre che di tutela ambientale e considera tali aspetti come obiettivi



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

prima della gestione aziendale. Gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della cooperativa dovranno, nell'ambito delle proprie funzioni, partecipare attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza, ai sensi della normativa vigente. In tale ambito, tali soggetti sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard di tutela della salute e della sicurezza ottimale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore, o all'organo di cui sono parte e alla struttura competente, eventuali comportamenti tenuti da terzi in violazione delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza. In particolare la cooperativa ha implementato un sistema di gestione Qualità – Sicurezza con lo scopo di dotarsi di strumenti organizzativi e procedurali per il monitoraggio degli aspetti, tra gli altri, di Ambiente e Sicurezza; la cooperativa ha quindi adottato un sistema di gestione che si compone di procedure ed istruzioni in cui sono contenute le modalità operative per la salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza oltre che per il rispetto della vigente normativa in materia.

La Cooperativa ha adottato un documento di Valutazione dei Rischi ove vengono esplicitati i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri, in riferimento anche all'articolo 15 del D.lgs. 81/08 (TU) possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono il punto di riferimento dell'organizzazione per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. La cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

La Cooperativa applica la normativa in materia di sicurezza e la salute dei propri dipendenti, anche attraverso l'adozione delle norme contenute nell'art. 51 L.n.3 del 16 gennaio 2003. La cooperativa ritiene che possa pregiudicare l'ambiente di lavoro essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

Intende evitare che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne si verifichino molestie di alcun genere, che venga creato un ambiente di lavoro ostile nei confronti di uno o più lavoratori o che possano essere attuate molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbare la serenità. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale. Atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing sono proibiti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono considerarsi tali comportamenti tesi a: creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque, discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

2 Tutela della privacy Insider Trading

La privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

Tutti gli amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori non subordinati della cooperativa dovranno rispettare le norme, sia nazionali che internazionali, relative all'insider trading. Nessun amministratore, dirigente, dipendente o collaboratore potrà quindi trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni tutelate ai sensi delle predette normative, ove le stesse non siano di dominio pubblico.

3 Integrità e tutela della persona

La Cooperativa si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze; non sono ammesse molestie sessuali.

ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI CONFRONTI DELLA COOPERATIVA

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sulla Cooperativa.

Gestione delle informazioni

Le informazioni della Cooperativa devono essere accessibili solo alle persone autorizzate e devono essere protette dall'indebita divulgazione; solo le persone espressamente autorizzate dalla Cooperativa possono aver accesso alle informazioni interne e sono tenute ad attenersi alle istruzioni operative aziendali.

Conflitto di interessi

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività. Qualora in dipendente si trovasse in un conflitto d'interesse deve segnalarlo senza indugio al proprio superiore ed astenersi dal perseguirlo.



MODALITÀ D' ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Diffusione e comunicazione del Codice Etico

La Cooperativa si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, le riunioni di informazione e formazione aziendali, la trasmissione tramite canali telematici in uso per tutte le comunicazioni di servizio.

I dipendenti, gli amministratori e collaboratori devono essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto in esso prescritto.

È responsabilità di ciascuno, ed in particolare del management, includere i contenuti del Codice Etico nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, policies e linee Guida aziendali.

Aggiornamento del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza della Cooperativa potrà fornire un supporto alla revisione e all'aggiornamento del Codice Etico ove necessario.

Controllo del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza avrà il compito di vigilare affinché anche i dipendenti si attengano alle regole stabilite dalla Cooperativa. Questo organo deve altresì rappresentare un riferimento importante per i dipendenti e per tutti coloro, i quali si dovessero trovare nella situazione di verificare una mancata conformità. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di riunirsi periodicamente per verificare l'adempimento delle regole interne.

Segnalazioni di violazione del Codice Etico

Tutte le figure coinvolte sono tenute a riferire qualsiasi violazione del Codice ai loro responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali segnalazioni dovranno essere rese in modo dettagliato e non daranno luogo ad alcuna forma di ritorsione.

Sanzioni

La Cooperativa potrà adottare, nei confronti di un dipendente che si comporta in modo non conforme al Codice Etico, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal CCNL di settore e dal codice disciplinare – nelle ipotesi più gravi – la risoluzione del contratto per quanto attiene gli operatori non in regime di dipendenza.

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori ed agenti dei principi informativi del presente Codice Etico dovrà essere contestata dalla Cooperativa agli stessi e consentirà alla medesima di non avvalersi delle prestazioni del fornitore o di risolvere eventuali contratti/rapporti in essere.

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è una componente essenziale del Modello Organizzativo. È l'organo deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso. Può essere composto da uno o più soggetti, in ogni caso si tratta di un organo interno all'ente.



Il D. lgs. 231/01 non fornisce indicazioni a riguardo il numero dei componenti, sarà l'ente stesso che, in relazione alle sue dimensioni e alla sua complessità organizzativa, sceglierà la composizione monocratica o plurisoggettiva.

I componenti l'OdV, che possono essere membri interni o esterni all'ente, dovranno avere caratteristiche particolari di autonomia, indipendenza e dovranno essere in possesso di requisiti di professionalità e competenza relativi alla specifica attività svolta dall'ente.

Nomina e composizione

Il Consiglio di amministrazione della Cooperativa Progetto Assistenza, valutati i rischi e l'implementazione del Modello Organizzativo, ha deciso di nominare per il triennio 2023–2025 un organismo monocratico con professionalità conformi alla norma e aderente alle funzioni attribuite e da esercitare.

Il Consiglio di amministrazione stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante al componente dell'Organismo di Vigilanza, ed eventuali altri fondi necessari per l'esercizio della funzione.

L'Organismo di Vigilanza della Cooperativa rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio 2025.

Incompatibilità e inconfiribilità

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;
- svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
- siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b) e c) precedenti;
- abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti da b) a d) precedenti.

Cessazione dell'incarico

La cessazione dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può avvenire, oltre che per morte o scadenza, per:

- dimissioni mediante comunicazione scritta fatta pervenire al presidente del Consiglio di amministrazione;
- revoca per giusta causa;
- decadenza per sopravvenuta carenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica, ovvero per il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o di incompatibilità.

Revoca per giusta causa

La revoca compete al Consiglio di amministrazione anche su segnalazione del Presidente.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via non esaustiva:

- prolungata inattività desumibile, ad esempio, dalla mancanza di riunioni dell'Organismo di Vigilanza per almeno 12 mesi;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico; · conflitto di interessi permanente;
- grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal presente regolamento;
- assenza ingiustificata per almeno due volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di amministrazione provvede, alla prima occasione utile, alla nomina del sostituto dell'unico componente revocato, decaduto o dimissionario.



Adeguamento del Modello Organizzativo

L'OdV, coordinandosi con il Direttore e/o i responsabili delle funzioni di volta in volta interessate, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo. In particolare, sono previste:

- verifiche su singoli atti, procedure, protocolli, relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello Organizzativo anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- aggiornamento periodico dell'attività di valutazione dei rischi, sia in presenza di modifiche organizzative o normative, sia in presenza di modifiche organizzative e/o delle attività svolte e del contesto in cui si opera.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

Esercizio dei Poteri di Controllo

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e delle competenze professionali necessarie, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti può avvalersi della collaborazione di risorse professionali interne ed esterne che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività.

Nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo, l'OdV può in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo.

In particolare, può richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

Nel corso di tali operazioni deve tenere costantemente informato il responsabile della Funzione interessata.

Informazioni dell'OdV e trattamento delle segnalazioni

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione e mantiene rapporti con il Direttore in ordine alle tematiche inerenti al Modello Organizzativo.

L'OdV informa, anche per iscritto, il Consiglio di amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo, almeno annualmente – e ogni qual volta lo ritenga necessario - sulle attività di verifiche, sugli esiti dei controlli, nonché sull'eventuale aggiornamento dei processi a rischio, o con riferimento a specifiche situazioni.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

L'Organismo valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'OdV, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

L'OdV segnala senza indugio a chi di dovere le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre Funzioni aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del relativo procedimento ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al successivo paragrafo.



Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Vertici o i Consiglieri della Società, l'OdV informa il Consiglio di amministrazione.

Obblighi informativi - Segnalazioni interne ed esterne

Obblighi informativi

Tutti i Destinatari del presente Modello Organizzativo hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto;
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati in forma non anonima e mediante comunicazione scritta, da consegnare presso gli uffici della Cooperativa in busta chiusa e indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza o da spedire all'indirizzo della sede legale e fiscale della Cooperativa Progetto Assistenza

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa Progetto Assistenza o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si evidenzia che avranno accesso a tali comunicazioni unicamente l'OdV, che si impegna a farne uso per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, la Cooperativa Progetto Assistenza, attraverso il Consiglio di amministrazione e/o attraverso il Direttore è tenuto a comunicare all'OdV:

- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance;
- le operazioni societarie straordinarie;
- ogni nuova attività aziendale.

ANALISI DEI RISCHI E VALUTAZIONE DI PERTINENZA

Analisi dei rischi, governo dei processi chiave, prevenzione

L'approccio utilizzato nel presente documento per mappare le possibili condizioni di reato, si basa sulla valutazione preliminare dei Reati previsti dalla norma 231/2001 e sulla 'pertinenza' della fattispecie di reato rispetto alle nostre attività e al nostro contesto.

L'analisi dei rischi prevede quindi:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;



- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere verifiche periodiche, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, o ancora quando intervengano modifiche normative o nuove norme.

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Cooperativa.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello 231.

Seppur consapevoli che tutte le aree di reato hanno gradi di rischio diversi, sia in termini di probabilità (che l'evento accada), che di conseguenze, ovvero gradi di danno, si è ritenuto che il rigore metodologico a partire dall'analisi e dall'applicazione delle procedure adottate garantisce alla Cooperativa la non commissione dei reati considerati dal Decreto.

Alcune tipologie di reato possono essere estranee ai processi ed alle relative procedure ma commettabili in quanto il contesto lavorativo, l'ambiente di lavoro, le risorse a disposizione ne possono costituire occasione e/o strumento.

La valutazione del rischio viene eseguita con un criterio di natura qualitativa (significatività del rischio) e non con il più classico criterio di probabilità e gravità in quanto si ritiene non applicabile il concetto di probabilità di accadimento di un evento illecito e di commissione di un reato: infatti, la Cooperativa ritiene non corretto effettuare valutazioni che prevedano di attribuire un valore numerico alla probabilità di commissione di reati in quanto, l'adozione del modello dovrebbe annullare la citata probabilità.

La significatività del rischio è quindi considerata in relazione all'impatto che la possibile commissione del reato oggetto della valutazione ha sulla società.

Il criterio di significatività contempla, inoltre, dove necessario l'adozione di misure correttive che, come indicato nelle definizioni sono intese non solo come azioni a seguito di commissione di illeciti ma azioni volte a ripristinare la situazione di difformità tra quanto previsto e quanto riscontrato al fine di ottenere un miglioramento di una situazione ritenuta particolarmente rilevante dal punto di vista del rischio. Le azioni correttive possono pertanto, in alcuni casi, considerarsi "misure di prevenzione" così come intese dal testo del decreto 231.

Da rilevare inoltre, che negli anni della vita della Cooperativa non si è mai verificato un rinvio a giudizio per alcun reato.

La prevista previsione normativa di aggiornamento del Modello Organizzativo attiene quindi all'attività costante di valutazione dei rischi che si rende necessaria per:

- modificazioni normative;
- modifiche organizzative;
- esiti dell'attività di controllo;
- segnalazioni da parte dell'OdV;
- mutamenti di contesto.

L'aggiornamento sostanziale del Modello, che comprende l'analisi dei rischi, spetta al Consiglio di amministrazione avvalendosi delle funzioni organizzative coordinate dal Direttore e con la supervisione dell'OdV.

Modifiche riferite ad aggiornamenti di tipo formale o a introduzione di nuove procedure organizzative predisposte anche a seguito di rilevazione di rischi significativi possono essere effettuate dal Direttore.

Il Cda della Cooperativa analizza, almeno una volta l'anno il Modello Organizzativo, e se necessario lo aggiorna.



PRESIDI GENERALI DI PREVENZIONE E CONTROLLO

Il D. Lgs. 231/2001 (e successive modifiche e integrazioni) ha introdotto la responsabilità in sede penale per imprese, cooperative e associazioni. Qualora venga commesso un reato da personale interno, nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa, essa può andare incontro a significative sanzioni. La Cooperativa può prevenire la commissione di reati e cautelarsi dai rischi di conseguenze in sede penale, introducendo un sistema interno per la gestione della responsabilità e la correttezza dei comportamenti (Modello Organizzativo).

Di seguito sono dettagliati i presidi generali di controllo, i quali:

- costituiscono sistemi e modalità con cui la Cooperativa garantisce funzionalità e correttezza gestionale e operativa;
- rappresentano allo stesso tempo presidi e controlli preventivi rispetto al rischio di commissione di reati indicati dal D. Lgs. 231/01.

Si tratta di disposizioni e di procedure trasversali, che l'organizzazione ritiene vincolanti a prescindere dalla considerazione di specifici processi gestionali o di particolari tipologie di reato.

I presidi generali di controllo, vengono per la gran parte tradotti in effettive disposizioni e procedure operative rinvenibili nel complesso Sistema di Gestione.

I presidi generali di controllo riguardano i seguenti aspetti:

Normative di riferimento

La Cooperativa si mantiene aggiornata sulla normativa di riferimento attraverso riviste specializzate e azioni consulenziali.

Per ciò che concerne il decreto legislativo 231/2001 e le modificazioni che via via intervengono, la Cooperativa fa riferimento al sito www.codice231.com.

Formalizzazione dei poteri e identificazione di figure responsabili

La Cooperativa opera affinché il proprio sistema di incarichi sia definito, esplicito e correttamente gestito.

L'individuazione dei poteri, delle figure responsabili e il conferimento di incarichi formali costituisce un importante presidio per la prevenzione di reati nel contesto dell'organizzazione, in quanto:

- facilita la verifica della coerenza tra obiettivi dichiarati e gli atti aventi rilevanza sia interna che esterna;
- contribuisce a prevenire l'abuso dei poteri, attraverso l'attribuzione di incarichi formalizzati e la definizione di limiti operativi ed economici per determinati atti;
- consente di identificare con certezza le persone a cui ricondurre responsabilità, comportamenti e atti organizzativi rilevanti, agevolando in questo modo l'eventuale individuazione di soggetti che devono agire per la prevenzione dei reati.

Formalizzazione degli incarichi funzionali e definizione delle responsabilità all'interno dell'organizzazione

In Cooperativa poteri e responsabilità sono definiti, formalmente assegnati e conosciuti.

Le responsabilità all'interno dell'organizzazione sono definite mediante JOB, esplicitate in modo puntuale all'interno delle singole procedure gestionali del sistema integrato qualità e sicurezza.

Il Cda è competente nella conoscenza e definizione dei ruoli apicali (componenti la Direzione) della Cooperativa.

Relazione sulla vita associativa

Rispetto alla struttura di governo, si riportano alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione della nostra organizzazione.



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

Il C.d.A. della COOPERATIVA SOCIALE PROGETTO ASSISTENZA nell'anno si riunisce mediamente dalle 4 alle 8 volte e la partecipazione media è stata del 100%. I componenti del CDA ed i Soci frequentano quasi quotidianamente la sede della Cooperativa e si confrontano sistematicamente sulle problematiche e per l'analisi dei progetti innovativi. Lo spirito di corpo e la collaborazione animata da stima reciproca fa sì che i momenti di confronto producono ottimi risultati sulla gestione complessiva della Cooperativa. Per quanto riguarda gli incontri con il personale, invece, vengono programmati incontri tematici e informativi sull'andamento della Cooperativa e la partecipazione media è di circa il 75%.

Separazione dei poteri e delle responsabilità

Il funzionamento organizzativo della Cooperativa è articolato in aree di lavoro ed uffici all'interno dei quali operano più persone con incarichi specifici e ruoli aziendali definiti. Progetto Assistenza nel favorire un modello organizzativo basato sulla collaborazione, applica il principio della separazione e distinzione dei poteri e delle responsabilità. Ciò significa che:

- a nessuna funzione o ruolo vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità sono definiti e conosciuti;
- i poteri, compresi quelli autorizzativi e di firma, sono specificati in coerenza con le responsabilità assegnate;

all'interno di uno stesso macro-processo aziendale, intervengono più soggetti, così da garantire un controllo incrociato, e quando ciò per ragioni organizzative, non fosse possibile, il Modello organizzativo prevede specifici controlli.

Tracciabilità di decisioni, attività e scelte rilevanti

La tracciabilità di comportamenti e decisioni costituisce un ausilio nella realizzazione delle attività organizzative e/o di servizio; svolge inoltre una funzione deterrente rispetto alla commissione di reati. Per questo, all'interno della Cooperativa le decisioni e le operazioni gestionali, amministrative e di servizio:

- sono tracciate a livello informatico (le operazioni più significative compiute vengono registrate all'interno dei server aziendali);
- sono accompagnate da un adeguato supporto documentale (cartaceo o digitale) che consente: il controllo riguardo a motivazioni e caratteristiche dell'operazione (allegando la documentazione);
- l'individuazione delle persone che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La documentazione relativa alla gestione organizzativa ed alle attività operative (servizi e progetti) viene conservata e archiviata in maniera adeguata ed ordinata, in modo tale:

- da evitare perdite di documenti (sia cartacei che digitali);
- da consentire il recupero di ogni documento che dovesse essere necessario per l'espletamento delle funzioni e dei compiti organizzativi, oppure per verifiche e controlli.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico e non, è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza secondo quanto previsto dal decreto legislativo 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) modificato dal Decreto Legislativo 101 del 10 agosto 2018 e dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici e non.

L'organizzazione effettua back-up progressivi, selettivi, automatici dei dati, in modo da assicurare l'integrità delle informazioni rilevanti per la Cooperativa.

Conflitti di interessi

Amministratori, le dipendenti e i dipendenti, le volontarie e i volontari, le collaboratrici e i collaboratori della Cooperativa perseguono gli obiettivi e gli interessi generali della Cooperativa. A ciascuno di essi, come previsto dal Codice Etico, è richiesto di segnalare tempestivamente situazioni o attività nelle quali loro stessi o i loro famigliari si trovino ad avere interessi in conflitto, anche potenziali, con quelli della Cooperativa. Essi



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

sono inoltre tenuti a rispettare le decisioni assunte dall'organo di governo della Cooperativa per eliminare il conflitto di interessi.

Controllo sull'affidabilità di figure con responsabilità di governo o in specifici servizi

Gli uffici competenti raccolgono e conservano le informazioni su eventuali carichi pendenti o conflitti di interesse qui di seguito elencati:

Carichi penali pendenti e conflitti di interesse.

Carichi pendenti (cfr. normativa antimafia) per CdA e dirigenti.

Conflitti di interesse tra rapporto societario e altri rapporti societari, cariche o incarichi pubblici.

Collocazione dei famigliari presso enti pubblici.

Elenco docenti / consulenti esterni che operano o hanno operato per conto della Cooperativa.

relative alle figure alle quali vengano affidati incarichi di responsabilità, o previste da normative specifiche.

In particolare:

l'ufficio gare e contratti raccoglie le autodichiarazioni "antimafia" ai sensi D.lgs. 159/2011 rese dai componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio sindacale e dell'OdV, e le autodichiarazioni ai sensi dell'art. 80 D.lgs. 50/2016 rese dai Legali rappresentanti della Cooperativa, dai componenti del Collegio Sindacale e dell'OdV.

L'ufficio paghe raccoglie e conserva le informazioni relative a eventuali carichi pendenti delle figure operative che lavorano in servizi rivolti a minori [autodichiarazione preliminari all'atto dell'assunzione assenza carichi pendenti e sentenze passate in giudicato, con massima attenzione a non introdurre elementi di discriminazione, Casellario giudiziale].

Regolamentazione formalizzata

In Cooperativa esistono regolamenti formalizzati e disposizioni esplicite (ad esempio direttive interne, procedure, protocolli, circolari, standard di processo e/o di risultato), atti a fornire principi di comportamento e indicazioni riguardo alle modalità di svolgimento delle attività gestionali, amministrative e operative caratteristiche dell'organizzazione

Trasparenza interna ed esterna di indirizzi, attività e risultati

La Cooperativa si impegna affinché la sua azione risulti trasparente, attraverso l'informazione e la comunicazione mirata verso gli interlocutori. Ciò costituisce tra l'altro un presidio funzionale alla prevenzione dei reati.

In particolare, la Cooperativa:

redige annualmente il Bilancio Sociale e il Bilancio di sostenibilità, entrambi assicurano agli interlocutori informazioni ed elementi di giudizio, e che rende verificabili le principali scelte organizzative e li pubblica sul sito web;

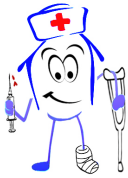
redige annualmente la Relazione che accompagna il bilancio e allega al bilancio la Relazione del Revisore; tutela l'interesse degli interlocutori richiedendo ai suoi Amministratori e ai suoi Responsabili gestionali e operativi di dichiarare conflitti di interesse in essere e che dovessero sorgere, sia sul versante del governo dell'organizzazione che sul versante economico e/o amministrativo-gestionale, rimettendo i provvedimenti conseguenti al giudizio e alle decisioni degli Organi di Governo;

chiede alle persone che fanno parte dell'Organo di governo una autocertificazione di insussistenza di pendenze penali da trasmettere agli organismi pubblici che lo richiedono;

il CdA e/o il Direttore informa l'OdV di operazioni ad alto indice di rischio nell'ottica 231/2001.

Sistema di gestione integrato (qualità, sicurezza, HACCP, trattamento dati, legalità)

Progetto Assistenza ha un sistema di gestione integrato composto dai sistemi gestionali adottati nel tempo dalla Cooperativa, essi hanno specifici campi di applicazione, identificano le figure che ne sono responsabili, prevedono periodiche verifiche di funzionamento. Il loro corretto utilizzo contiene il rischio di commissione



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

di reati perché essi definiscono specifici comportamenti rispetto a processi essenziali e critici nell'ambito delle attività della Cooperativa.

I sistemi attualmente operativi in Cooperativa sono:

- Sistema di gestione delle fasi operative di tutti gli operatori.
- Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro.
- Sistema HACCP (per i servizi interessati)
- Sistema per il trattamento dei dati personali
- Il presente Modello organizzativo

STRUTTURA DI GOVERNO DELLA COOPERATIVA

Al fine di comprendere a fondo la struttura organizzativa della Cooperativa Progetto Assistenza è fondamentale analizzare la struttura a matrice che si crea dall'integrazione tra le aree specialistiche e le zone territoriali. La matrice sintetizza in modo chiaro il coinvolgimento, in ogni progetto, di un'area strategica e di una zona territoriale. Solo in questo modo, valorizzando contemporaneamente le competenze tecniche e le relazioni territoriali, si riesce a garantire l'efficacia dei progetti. Il sistema organizzativo e la struttura potranno essere soggetti, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità a rivalutazione.

La stessa rivalutazione sarà comunque attivata con una periodicità non superiore al triennio.

Organi della Cooperativa Progetto Assistenza

Consiglio di amministrazione

Composto da un numero di consiglieri variabile da 3 a 5 (tre a cinque), e il loro numero sarà determinato di volta in volta prima dell'elezione.

Gli amministratori restano in carica tre anni e possono essere rinominati.

Assemblea dei soci

Composta da cinque membri, di cui tre soci lavoratori, e altri due soci uno dei quali nominato in sede di Costituzione della Cooperativa

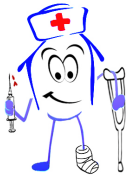
Presidente – nominato tra i componenti del Consiglio di amministrazione dura in carica tre anni e può essere rinnovato.

Vicepresidente – nominato tra i componenti del Consiglio di amministrazione dura in carica tre anni e può essere nominato

Funzionigramma aziendale

L'organizzazione aziendale della Cooperativa Progetto Assistenza è strutturata nel seguente modo:

- Il **Presidente** sovrintende a tutte le attività della cooperativa avvalendosi del supporto della Direzione Generale e dei referenti d'area. Nell'esercizio delle sue funzioni è chiamato ad attivare azioni di verifica, di orientamento e di confronto con la Direzione Generale ed i referenti d'area per favorire il conseguimento degli obiettivi. Il Presidente è garante della corretta applicazione dello Statuto e dei Regolamenti e tiene i collegamenti e i rapporti istituzionali con enti, consorzi e altri soggetti presenti



sul territorio. Opera quale legale rappresentante della Cooperativa di fronte a terzi ed è garante della protezione in materia di dati personali, sensibili e giudiziari anche in attuazione della normativa vigente.

- **Direzione Generale** è il *Referente per i rapporti con gli uffici di protezione giuridica e servizi sociali*. Coordina i Referenti d'area ed il personale dipendente/liberi professionisti. Si interfaccia con i referenti d'area, che sono i suoi stretti collaboratori. Ha come obiettivo la cura dell'azienda come sistema unitario, con una visione generale che gli consenta di interagire nelle varie aree e di organizzare le risorse umane, finanziarie e materiali disponibili, al fine di raggiungere gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio di amministrazione e indicati dal Presidente. Garantisce che tutte le attività ed i progetti, siano orientati al raggiungimento di quanto stabilito in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità. Il Direttore Generale, su nomina del Consiglio di amministrazione è stato indicato come il Vicepresidente. **La Direzione Generale accorpa anche la funzione di Coordinatore Amministrativo e di Care Manager.**
- **Coordinatore Amministrativo: le funzioni di Coordinatore Amministrativo sono in Capo alla Direzione Generale.** gestisce tutta la parte amministrativa, contabile, fiscale e finanziaria dell'azienda. Cura la conservazione di tutta la documentazione. Raccoglie i dati relativi all'attività sul territorio degli operatori (rapporti di lavoro, schede interventi ecc.), controlla i percorsi, i consumi. Predisporre i dati statistici e la rendicontazione da trasmettere agli enti richiedenti. Gestisce il sistema informatico aziendale.
- **I Coordinatori d'Area.** Il Consiglio di amministrazione ha individuato tre figure di Coordinatori d'Area: Coordinatore ASA e OSS – Coordinatore Fisioterapico – Coordinatore Infermieristico. I Coordinatori si rapportano in via principale con la Direzione Generale e, su richiesta, con il Presidente unitamente alla Direzione Generale. Nell'esercizio delle loro funzioni i Coordinatori d'area sono supportati dagli operatori assegnati con i quali concordare incontri d'equipe finalizzati ad analisi di problematiche operative, organizzare corsi d'aggiornamento, valutare protocolli operativi, esaminare ed approfondire linee di procedura indicate dalle istituzioni pubbliche (ATS – Comuni – Assistenti Sociali – Uffici di Piano), esaminare problematiche organizzative e pianificare gli interventi domiciliari. Gli operatori di settore, coordinati dal referente, dovranno interscambiarsi le notizie operative riscontrate nel loro lavoro e le casistiche di particolare complessità al fine di omogeneizzare le procedure operative. Gestiscono, inoltre, l'aggiornamento dell'organigramma, del funzionigramma, del regolamento interno, del manuale e delle procedure, al fine di mantenere la massima coerenza e adeguatezza con le dinamiche e l'evoluzione che caratterizza l'azienda. Intrattengono rapporti con le sedi distrettuali.
- **Front office:** interfaccia operative di tutte le richieste entranti in Cooperativa. Si rapporta con gli operatori sul territorio, raccoglie le richieste dell'utenza domiciliare e la indirizza ai settori di competenza. Raccoglie i dati e la documentazione in entrata tramite sistemi informatici. Si relaziona con l'utenza per l'interscambio di tutta la documentazione necessaria per l'attivazione delle cure domiciliari. Informa gli utenti o i famigliari degli stessi delle procedure di attivazione dei profili assistenziali e dei tempi di attivazione. Predisporre tutta la documentazione e la consegna la carta dei servizi per una corretta informazione da parte dell'utenza, da consegnare, da parte del personale assistenziale, direttamente a domicilio dell'assistito.
- **Consulenti esterni:** la Cooperativa Progetto Assistenza si avvale di consulenze di settore di carattere sanitario, amministrativo, informatico, fiscale e di Medicina del Lavoro che, di volta in volta, individua sulla base delle prescrizioni impartite dai soggetti istituzionali con cui collabora. La valutazione dei consulenti viene fatta sulla base delle competenze specifiche dimostrate nel curriculum vitae che viene richiesto al momento della selezione. I Consulenti prestano la loro opera in regime di libera professione e rispondono del loro operato direttamente al Presidente della Cooperativa.
- **Revisione ordinaria da parte della Regione.** Annualmente la Cooperativa è sottoposta a revisione ordinaria da parte del MISE.



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

 0375 - 203401

 0375 - 202375

 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

 info@coopprogettoassistenza.it

-
- **Revisore.** Il Revisore esamina periodicamente l'andamento gestionale e il rispetto normativo da parte delle Cooperative. Dall'anno 2019 è stato nominato Revisore dei Conti il Rag. Franco Albertoni di Cremona.
 - **Sistema di gestione integrato.** La Cooperativa nell'ambito dei sistemi di gestione integrato organizza annualmente audit interni nei servizi e negli uffici volti a determinare il grado di conformità del sistema, il rispetto dei requisiti progettuali e normativi, il raggiungimento degli obiettivi.
 - La Cooperativa ha in essere anche una collaborazione con una società di consulenza per il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.
 - **Enti ispettivi esterni.** La Cooperativa è sottoposta a controlli anche a campione da parte dell'ATS Istituti previdenziali e Assicurativi e da parte degli organi pubblici di controllo preposti.



PROGETTO ASSISTENZA

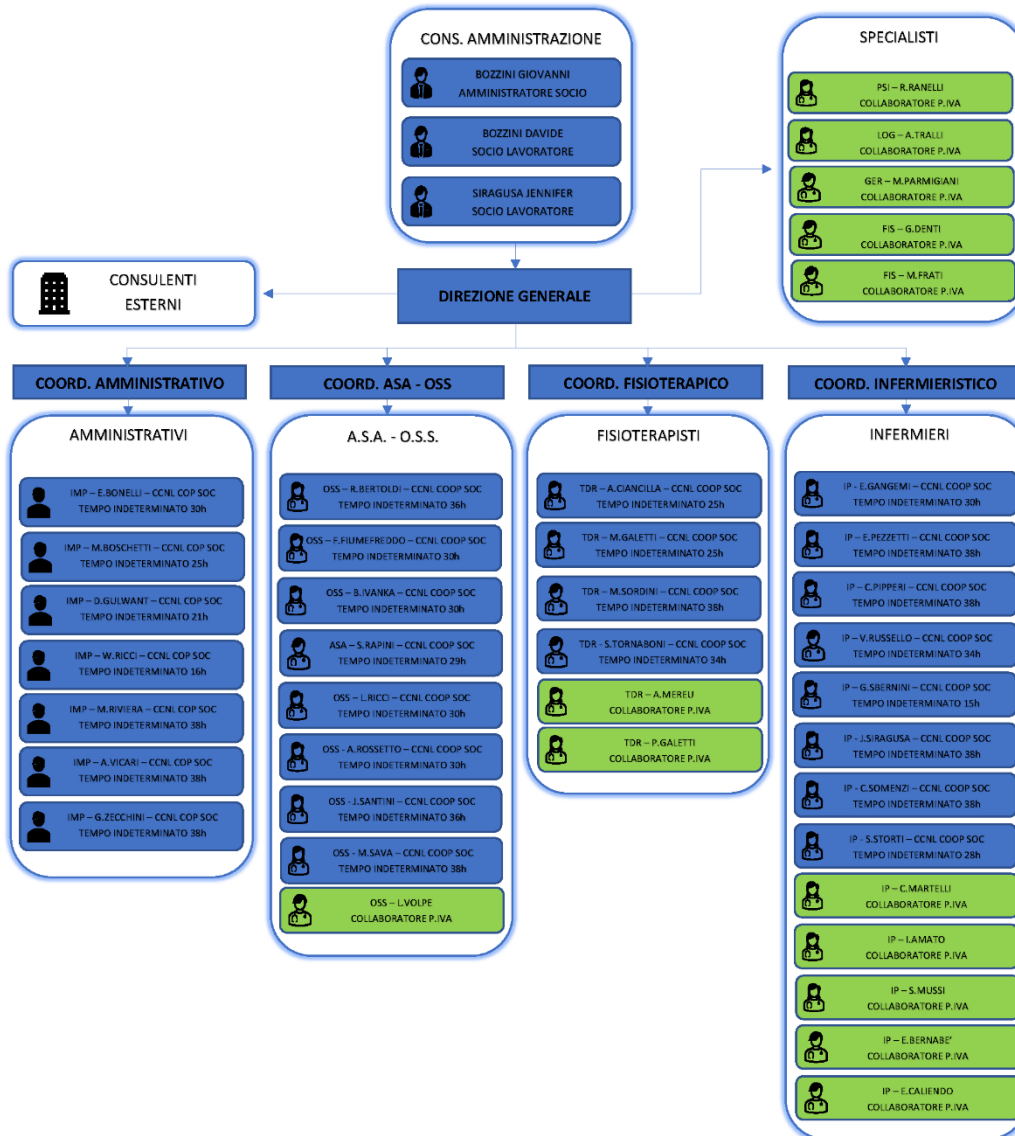
Società Cooperativa Sociale

0375 - 203401

0375 - 202375

Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

info@coopprogettoassistenza.it



RUOLO	NOMINATIVO
Presidente e Responsabile Aziendale	Bozzini Giovanni
Direzione Generale	Bozzini Davide
Coordinamento Amministrativo	Bozzini Davide
Coordinamento A.S.A - O.S.S.	Ricci Luana
Coordinamento Fisioterapico	Galetti Marzia
Coordinamento Infermieristico	Siragusa Jennifer
Care Manager	Bozzini Davide
Responsabile delle attività di valutazione e miglioramento qualità	Bozzini Giovanni
Responsabile Servizio Informatico	Bozzini Davide
RSPP	Bozzini Giovanni
RLS	Mirko Sordini
Referente approvvigionamenti materiale sanitario	Bozzini Davide
Referente Relazioni con il Pubblico	Bozzini Giovanni
Referente Flussi Informativi	Bozzini Davide
Coordinatore finanziario	Bozzini Davide
Responsabile Formazione	Storti Serena

CONSULENTI ESTERNI	NOMINATIVO
Responsabile Sanitario	Dott. Massimo Parmegiani
Gestione Paghe	Studio Torresani e Poli
Gestione Sicurezza Luoghi di Lavoro	Centro Medico Devoto
Gestione Finanziaria	Studio Professionisti Associati
Formazione personale Dlgs 81/2008	Cesvip
DPO Privacy	Sig. Storti Pietro



FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti per la corretta attuazione del Modello organizzativo.

In particolare, sono previste le seguenti attività di formazione e comunicazione:

- con la delibera che dispone l'adozione del Modello organizzativo (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente del consiglio di amministrazione si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo;
- I principi e i contenuti del d.lgs. n.231 del 2001 e del Modello organizzativo sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione (anche attraverso risorse informatiche). La partecipazione ai corsi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza monitora la programmazione e l'effettuazione dei corsi;
- il Modello organizzativo viene inviato e condiviso attraverso l'intranet aziendale in modo da essere sempre consultabile da ciascun dipendente;
- il Modello organizzativo è reso disponibile a tutti gli utenti – anche non dipendenti - tramite il sito internet della Cooperativa.

Fermo restando quanto sopra, i principi e i contenuti del Modello organizzativo sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni contrattuali, che si impegnano espressamente ad osservarne i principi di riferimento, pena l'applicazione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo.

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il decreto legislativo 231/2001 (art. 6, secondo comma, lettera e; art. 7, quarto comma, lettera b) richiede l'introduzione di un **Sistema disciplinare e sanzionatorio** con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello Organizzativo;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice di comportamento;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio **costituisce** un requisito essenziale ai fini dell'esonerazione della responsabilità amministrativa della Cooperativa **in misura della sua effettiva** deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice etico e di comportamento o le procedure previste dal Modello Organizzativo, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio viene divulgato e reso disponibile nella intranet aziendale attraverso un drive condiviso e sul sito della Cooperativa. La piena divulgazione consente alla Cooperativa di adempiere alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che stabilisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni.

Criteria per l'applicazione delle sanzioni

Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico, e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

- la posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- l'intenzionalità nell'operare;
- la consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- il livello di negligenza;
- il livello di imprudenza;
- il livello di imperizia;
- la reiterazione nel mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice di comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

Gli interventi disciplinari rivolti a figure che svolgono ruoli operativi vengono affidati ai dirigenti. Gli interventi disciplinari verso figure che svolgono ruoli di responsabilità vengono affidati all'Organo di governo. Per l'assunzione di provvedimenti disciplinari la Cooperativa si avvale del supporto professionale di uno studio legale.

Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

I soci della Cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice di comportamento. Qualora vengano rilevate violazioni da parte dei soci, il Consiglio di amministrazione delega il responsabile delle risorse umane a sanzionare il socio/a interessato/a, acquisisce il parere dell'Organismo di vigilanza e delibera le iniziative che ritiene opportune a tutela della Cooperativa. L'esclusione da socio può avvenire sulla base di quanto stabilito dallo Statuto. Allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso

Vincoli disciplinari e sanzioni verso amministratori e componenti degli organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Modello Organizzativo e del Codice di comportamento da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il presidente dell'organo di governo convoca una seduta dell'organo di governo e chiede all'Organismo di vigilanza di prendervi parte per assumere le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto societario.

Vincoli disciplinari e sanzioni verso dirigenti

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice di comportamento della Cooperativa.

Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice di comportamento;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della Cooperativa;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza;

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla Cooperativa. Inoltre, l'organo di governo valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, a dirigenti e a responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinare, le deleghe conferite.

Vincoli disciplinari e sanzioni verso i lavoratori



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

☎ 0375 - 203401

📠 0375 - 202375

🏠 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

✉ info@coopprogettoassistenza.it

Le violazioni da parte dei lavoratori (soci lavoratori o dipendenti non soci) delle disposizioni del Codice di comportamento 231 costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati come previsto dall'articolo "15 - Codice disciplinare" del Regolamento di organizzazione adottato con delibera del Consiglio di amministrazione del 17/10/2012.

Vincoli disciplinari e sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte di volontari o tirocinanti operanti in attività o servizi della Cooperativa, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione in essere con la Cooperativa.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate:

il direttore e/o il responsabile del servizio o del settore interessato informano l'Organismo di Vigilanza;

l'Organismo di Vigilanza valuta la segnalazione ed esprime un parere,

il direttore adotta gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

Vincoli disciplinari e sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori e organizzazioni partner

La violazione delle disposizioni del Codice di comportamento da parte:

- di soggetti che collaborano professionalmente con la Cooperativa;
- di fornitori di beni o servizi;
- di partner nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla Cooperativa.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata all'organo di governo e all'Organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di comportamento. L'Organismo di Vigilanza verifica che modulistica contrattuale predisposta dalla Cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

Sanzioni verso i membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di comportamento da parte componenti dell'Organismo di Vigilanza, viene informato il Presidente della Cooperativa, che chiede al Consiglio di amministrazione di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della Cooperativa.

Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione



PROGETTO ASSISTENZA

Società Cooperativa Sociale

 0375 - 203401

 0375 - 202375

 Casalmaggiore 26041 (CR) – Via Petofi, 8

 info@coopprogettoassistenza.it

al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali i mutamenti peggiorativi dello status del lavoratore o il licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni discriminazioni.

Sanzioni per segnalazioni interne infondate

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, lettera e), il Consiglio di amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.