

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO **ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

(Parte Generale)

Approvato con deliberazione del 06/05/2026

Sommario

Premessa	4
Finalità del Modello	4
Struttura del Modello	4
Destinatari del Modello	5
PARTE GENERALE - SEZIONE PRIMA	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	5
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti	5
1.1.1 Tipologia dei reati	6
1.1.2 Sanzioni previste	8
1.1.3 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità	10
PARTE GENERALE - SEZIONE SECONDA	12
2. IL MODELLO DELLA COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	12
2.1 L'attività e la struttura organizzativa	12
2.2 I principi ispiratori del Modello	20
2.3 La costruzione del Modello	20
2.3.1 La Mappa delle attività a rischio	21
2.3.2 I Protocolli di prevenzione	24
2.4 Modello e Codice Etico	25
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	26
3.1 Il disposto normativo	26
3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	26
3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	27
3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	29
3.4.1 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	29
3.4.2 Regole di funzionamento	30
3.4.3 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	31
3.4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	31
3.4.5 Linee guida e policy per la gestione delle segnalazioni - Il Whistleblowing	33
3.4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	37
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	37
4.1 Informazione	37
4.2 Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti	38

4.3 Formazione	38
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
5.1 Principi generali	38
5.2 Soggetti destinatari.....	39
5.2.1 Amministratori e Organismo di Vigilanza	39
5.2.2 Tutti i collaboratori soggetti tenuti al rispetto del Modello	39
5.3 Le sanzioni	40
5.3.1 Sanzioni applicabili ai Dirigenti	41
5.3.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori e all' Organismo di Vigilanza	42
5.3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari	42
6. RESPONSABILITÀ DELL'ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO.....	43

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

Premessa

Cooperativa Sociale Gruppo Gamma. (di seguito anche “Gamma” o “Cooperativa”), in relazione alla disciplina della responsabilità amministrativa prevista ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”) ha inteso procedere all’adeguamento del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”), rispetto alle modifiche normative ed organizzative intervenute dalla data di approvazione della precedente versione e alle violazioni delle prescrizioni del Modello stesso individuate in tale periodo.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, illustra il Modello, aderente alla realtà aziendale vigente, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa con delibera del 23/05/2022 e aggiornato al 06/05/2026.

Così come riportato nel presente documento, il Modello rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l’attività e i comportamenti della Cooperativa per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed il presente documento è da intendersi integrativo e complementare al sistema di governance aziendale, al sistema di attribuzione di funzioni e di delega di poteri e al sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

Finalità del Modello

Con l’adozione del presente Modello, la Cooperativa si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, amministratori e collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Cooperativa, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Cooperativa non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
- consentire alla Cooperativa, grazie a un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all’implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Struttura del Modello

Il Modello è composto dai seguenti documenti:

- **PARTE GENERALE:** suddivisa in due sezioni così composte:
 - *Sezione prima:* descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- *Sezione seconda:* descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Cooperativa partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.
 - **Matrice Rischi-Reato:** contiene la descrizione degli esiti dell'analisi dei rischi di commissione dei reati sensibili 231 per la Cooperativa.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano agli Amministratori, dipendenti e collaboratori (di seguito "Destinatari") che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività della Cooperativa considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione);
- i dipendenti della Cooperativa;
- altri soggetti terzi che svolgono attività lavorative in modo continuativo per la Cooperativa quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a qualsiasi titolo sottoscrivano incarichi professionali o rapporti contrattuali con la Cooperativa.

I collaboratori esterni, i fornitori, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali della Cooperativa sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati ed esplicitati nel Codice Etico della Cooperativa anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Cooperativa, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

PARTE GENERALE - SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – **la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Cooperative e delle associazioni anche prive di personalità giuridica** (enti) ed è poi stato oggetto di successive modifiche ed integrazioni.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle Cooperative nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, Cooperativa e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto, poi, dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio, da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che la fattispecie di reato deve essere commessa dai soggetti sub a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, ne consegue che resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi. La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, nel senso che si determina, nell'uno e nell'altro caso, una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

1.1.1 Tipologia dei reati

Le fattispecie di reato suscettibile di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate dal legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al Decreto. Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie, elencate negli art. 24 e 25 del decreto, aggiornati al 31/12/2025:

Articolo	Testo	Modifiche
Articolo 24	<i>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico</i>	Modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs

	<i>o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico</i>	75/2020 e dalla L. 137/2023
Articolo 24-bis	<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i>	Modificato dai D.Lgs 7 e 8/2016 e dal DL 105/2019
Articolo 24-ter	<i>Delitti di criminalità organizzata</i>	Modificato dalla L.69/2015
Articolo 25	<i>Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione</i>	Modificato dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs 75/2020
Articolo 25-bis	<i>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento</i>	Modificato dal D.Lgs 125/2016
Articolo 25-bis.1	<i>Delitti contro l'industria e il commercio</i>	Modificato dal D.Lgs 38/2017
Articolo 25-ter	<i>Reati societari</i>	Modificato dal D.Lgs 19/2023
Articolo 25-quater	<i>Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</i>	
Articolo 25-quater.1	<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</i>	
Articolo 25-quinquies	<i>Delitti contro la personalità individuale</i>	Modificato dalla L. 199/2016
Articolo 25-sexies	<i>Abusi di mercato</i>	
Articolo 25-septies	<i>Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>	Modificato dalla L. 3/2018
Articolo 25-octies	<i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita</i>	Modificato dal D.Lgs 195/2021
Articolo 25-octies.1	<i>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</i>	Inserito dal D.Lgs 184/2021 e dalla L. 137/2023
Articolo 25-octies.2	<i>Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea.</i>	Aggiunto dal D.Lgs 2011/2025
Articolo 25-novies	<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>	Modificato dalla L. 93/2023
Articolo 25-decies	<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i>	
Articolo 25-undecies	<i>Reati ambientali</i>	Modificato dal D.Lgs 21/2018 e dalla L. 137/2023

Articolo 25-duodecies	<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i>	Modificato dalla L. 161/2017 e dal DL 20/2023
Articolo 25-terdecies	<i>Razzismo e xenofobia</i>	Aggiunto dalla L. 167/2017e dal D.Lgs 21/2018
Art. 25-quaterdecies	<i>Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e gioco d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati</i>	Aggiunto dalla L. 39/2019
Art. 25-quinquiesdecies	<i>Reati tributari</i>	Aggiunto dalla L. 39/2019 e dal D.Lgs 75/2020
Art. 25-sexiesdecies	<i>Contrabbando</i>	Aggiunto dal D.Lgs 75/2020
Art. 25-septiesdecies	<i>Delitti contro il patrimonio culturale</i>	Aggiunto dalla L. 22/2022 e modificato dalla L.6/2024
Art. 25-duodevicies	<i>Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici</i>	Aggiunto dalla L. 22/2022
Art. 25-undevicies	<i>Delitti contro gli animali</i>	Aggiunto dalla L. 82/2025
Art. 26	<i>Delitti tentati</i>	
Legge 146/2006	<i>Reati transnazionali</i>	
Legge 9/2013	<i>Responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato della filiera degli oli di oliva vergini</i>	

1.1.2 Sanzioni previste

L'art. 9 comma 1 del Decreto individua le sanzioni amministrative che possono essere applicate all'ente per gli illeciti dipendenti da reato, ovvero:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti dal Giudice Penale competente per il procedimento relativo ai reati da cui dipende la responsabilità amministrativa.

Sanzioni pecuniarie (art. 10, 11 e 12)

In caso di condanna dell'Ente per l'illecito amministrativo è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su «quote». Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Nel determinare l'entità della singola quota il Giudice Penale tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la riduzione della medesima può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D. Lgs. 231/2001.

Sanzioni interdittive (art. 9 comma 2)

Le sanzioni interdittive previste sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- f) il commissariamento (art. 15 del Decreto).

Le sanzioni interdittive sono applicabili solo ove espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Laddove l'ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività, ai sensi dell'articolo 15 del D. Lgs. 231/2001, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le medesime, tuttavia, non si applicano qualora l'Ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche *in via cautelare*, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni: la Confisca (art. 19), che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la Pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18) in uno o più giornali indicati dal Giudice Penale, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

Per completezza, infine, si precisa che l'Autorità Giudiziaria può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato (art. 54).

1.1.3 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei soggetti apicali qualora siano in grado di provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Cooperativa, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- 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.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Cooperativa, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto, l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

A seguito della Legge 179 del 30 novembre 2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” o “Whistleblowing”, che ha aggiunto all'art. 6 i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, si è aggiunto un ulteriore requisito per l'efficacia del Modello.

È necessario che il Modello preveda infatti:

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- lett. a) uno o più canali che consentano ai Destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- lett. b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- lett. c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- lett. d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo.

L'art. 6 del Decreto, comma 3, dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

PARTE GENERALE - SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DELLA COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA

2.1 L'attività e la struttura organizzativa

La Cooperativa Sociale Gruppo Gamma nasce ed opera sul territorio cremonese dal 6 febbraio 1984, dopo diversi anni di volontariato, per dare risposta a giovani "a rischio". L'esperienza nell'ambito della psichiatria nasce nel 1989 ed è tutt'ora il core business della Cooperativa stessa come dimostrano i progetti in essere.

LA VISIONE

La Cooperativa Sociale Gruppo Gamma ha come visione:

- la cooperazione sociale come istituzione della comunità locale.
- la cooperativa come promotrice di sviluppo delle reti consortili, protagonista di diffusione e moltiplicazione delle reti consortili locali e nazionali.
- un maggior spazio e peso dato alle organizzazioni intermedie di terzo settore nello stato e nel mercato.
- una dimensione comunitaria multistakeholder delle imprese sociali.

LA MISSIONE

La Cooperativa Sociale Gruppo Gamma nella promozione della Qualità, si riferisce al Consorzio

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

SOL.CO. Cremona di cui è socia ed al Consorzio Nazionale Gino Mattarelli (CGM) e al Consorzio Comunità Solidali di CGM, cui aderisce il Consorzio; assume gli intenti fondamentali, le motivazioni ed il codice etico, lo spirito e la cultura di fondo degli enti di cui sopra, interpretandoli nella realtà del territorio in cui opera.

La Cooperativa ha quali principi fondamentali della sua missione:

- **PROMUOVERE IL POTENZIALE SOCIALE DELLE PERSONE** ossia promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, coinvolgendo i diversi portatori di interesse del territorio nei servizi alla Persona ed alla Comunità e nella promozione della salute mentale e della cultura dell'accoglienza e della solidarietà.
- **SVILUPPARE IL PRINCIPIO DELLA SUSSIDIARIETÀ** ossia promuovere l'auto-organizzazione dei cittadini, creazione di risposte solidali ai bisogni delle persone più deboli;
- **IMPEGNO** nello sviluppo di reti territoriali, di relazioni fiduciarie nel territorio e di coinvolgimento degli stakeholders.
- **SUSSIDIARIETÀ'** intesa come valorizzazione e promozione dell'auto-organizzazione dei cittadini.
- **L'IMPRENDITORIALITÀ'** intesa come sviluppo dell'impresa sociale nel territorio.

Attraverso i diversi momenti di discussione e approfondimento, si è avuto un sostanziale consolidamento delle linee guida finora maturate, e oggi esse possono essere così sintetizzate:

- Orientamento prioritario alla comunità sociale, secondo logiche di "servizio al territorio di appartenenza", di promozione della cittadinanza attiva e della sussidiarietà;
- Coinvolgimento e valorizzazione delle risorse della comunità, per la promozione della salute mentale e l'attivazione di nuove risposte alle problematiche psichiatriche dei cittadini che la abitano, nella logica di "costruire solidarietà" anziché limitarsi a gestire servizi riabilitativi;
- Riconoscimento della titolarità consortile del disegno strategico imprenditoriale complessivo nella salute mentale, con la connessione tra cooperativa A e B;
- Realizzazione della filiera dei servizi consortili per la salute mentale, così che possano essere tra loro diversificati, complementari, coerenti e sinergici, in grado di fornire risposte riabilitative globali, sempre più innovative, personalizzate e dinamiche;
- Attenzione prioritaria alla persona con problematiche psichiatriche, al fine di favorirne i miglioramenti a livello di autostima, fiducia in sé, consapevolezza, capacità di vivere relazioni interpersonali adeguate, integrazione sociale e lavorativa;
- Strategie per l'emancipazione, l'autonomia, l'inclusione sociale ed il coinvolgimento attivo e consapevole delle persone malate di mente e dei loro familiari nell'esperienza cooperativa e nelle azioni di politica sociale attiva;
- Partecipazione alla rete salute mentale CGM, con l'impegno a creare sinergie e a condividere regole, valori-guida e Know-how;
- Integrazione nei locali DSM (Dipartimenti di Salute Mentale), nella logica degli accreditamenti con la tensione all'autonoma gestione, alla titolarità dei processi riabilitativi e dei progetti imprenditoriali di gestione e sviluppo delle esperienze;
- Partecipazione al sistema "Qualità verso l'Eccellenza" nella Salute Mentale dei Consorzi territoriali e del Consorzio nazionale CGM.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- Consolidamento della rete di strutture di neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza nel territorio di appartenenza

I VALORI

I valori di riferimento della Cooperativa Gamma sono:

- **LA PERSONA**
Come essere in relazione, libera e responsabile del bene comune, al centro dell'organizzazione cooperativa e come fine ultimo del nostro agire.
- **L'ETICA DELL'AZIONE**
Quale fondamento morale dell'agire economico finalizzato all'interesse generale ed alla promozione umana e delle comunità locali, costruito sull'onestà, sulla trasparenza e sulla responsabilità individuale e collettiva.
- **IL PLURALISMO ECONOMICO E LA DEMOCRAZIA**
Concretizzato nella forma imprenditoriale a rete che capitalizza l'etica dell'azione imprenditoriale in una Cooperativa aperta.
- **L'IMPRENDITORIALITÀ**
Che consente alla persona di appropriarsi della gestione di fatti economici che connotano gli scambi nella comunità locale e nazionale e che produce qualità dei processi e dei prodotti attraverso le competenze, la specializzazione e la distribuzione a rete.
- **LA CITTADINANZA ATTIVA**
Come etica dell'azione autonoma dei cittadini responsabili, singoli e associati, in una comunità solidale che richiama atteggiamenti sussidiari della pubblica amministrazione e delle organizzazioni sociali intermedie.

Nel 2000 la Cooperativa si accredita per il Centro Diurno per pazienti psichiatrici adulti (DGR n. VII/1881 del 31/10/2000) e viene iscritta nel Registro Regionale delle Strutture accreditate al n. 384 della Regione Lombardia. Il 27/03/2001 con deliberazione n. 217 l'ASL di Cremona stipulò il primo contratto per il Centro Diurno.

Nel settembre 2004, dopo un'attenta analisi del territorio, si accredita per un Polo Territoriale di servizi ambulatoriali specialistici a favore di minori con problemi di disabilità o di neuropsichiatria e delle loro famiglie e si accredita altresì per un Centro Diurno di Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza.

Con DGR 20594 del 11/02/2005 e DGR VII/20778 del 16/02/2005 vennero così accreditate le Strutture sanitarie in ambito neuropsichiatrico, site in Via Bonomelli, 79/81 – Cremona, Polo Territoriale e Centro Diurno di Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza e conseguente iscrizione nel Registro delle strutture accreditate, al n. 755 il Centro Diurno e al n. 760 il Polo territoriale e successiva contrattualizzazione dall' 1/12/2006 con l'ASL di Cremona.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

Nel 2004 la Cooperativa ottiene la Certificazione UNI EN ISO 9001:2008.

Nel 2010 si accredita all'Azienda Sociale del Cremonese per il servizio SAAP per completare la filiera di intervento con le scuole e con le famiglie e nel 2014 è stato riconosciuto l'accreditamento SAAP presso il Consorzio Casalasco Servizi Sociali, quale opportunità per estendere il nostro Servizio anche a minori provenienti dai Comuni di quel territorio.

Nel 2010, a fronte dell'opportunità emanata da Regione Lombardia (D.R. n. VIII/10075 del 7/8/2009), la Cooperativa ha richiesto il riconoscimento come unico soggetto gestore di pluralità di strutture sanitarie accreditate, ricevuto nel 2011 (Decreto della Direzione Generale Sanità n. 938 del 3/02/2011).

Dal 2002 la Cooperativa è impegnata nella gestione di negozi di oggettistica e di abbigliamento usato; nell'anno 2014 i punti vendita sono: "Penelope", dedicato all'oggettistica; "Vesti&Rivesti donna", "Vesti&Rivesti uomo" e un ultimo punto vendita dedicato ai bambini "Vesti&Rivesti 0-12".

Nel 2017 entra a far parte del seguente Raggruppamento Temporaneo di Impresa (R.T.I.): a) R.T.I. tra COSPER S.C.S. Impresa Sociale in qualità di Mandataria e SENTIERO Cooperativa Sociale ONLUS, Cooperativa Sociale Cooperativa DOLCE, Cooperativa Cooperativa Sociale Gruppo Gamma in qualità di Mandanti; b) R.T.I. tra Cooperativa Sociale Cooperativa DOLCE in qualità di Mandataria e COSPER S.C.S. Impresa Sociale, Cooperativa Cooperativa Sociale Gruppo Gamma in qualità di Mandanti.

Le due R.T.I. vincono il bando per il servizio di assistenza ed integrazione scolastica degli alunni disabili nelle scuole e nei centri estivi: del Comune di Cremona (LOTTO 1), dei Comuni afferenti all'ambito sociale di Cremona (LOTTO2) e dei Comuni afferenti all'ambito distrettuale di Casalmaggiore.

Da settembre 2017 Gamma è entrato nell'elenco della ATS VAL PADANA dei soggetti qualificati allo svolgimento degli interventi di inclusione scolastica degli studenti con disabilità sensoriali ai sensi degli art. 5 e 6 della Legge Regionale n. 19/2017 e segue minori della sezione B "disabilità visiva", con operatori qualificati.

Dal giugno 2018 la Cooperativa Gamma, in collaborazione con altre cooperative ed in particolare con il Consorzio Comunità Monza Brianza (quale capofila), è entrata come partner del progetto "Prisma: dare luce a nuove dimensioni di ricchezza educativa", a valere sul Bando: – Nuove generazioni 5-14 -, promosso dall'Impresa sociale "Con i bambini".

Le attività sono in fase di programmazione che saranno dedicate in particolare a bambini e ragazzi con problemi di tipo neuropsichiatrico, per la prevenzione della dispersione scolastica, ed il sostegno allo sviluppo delle risorse di ciascun minore interessato.

Da maggio 2024 si aggiungono anche **SRT NP1A Fiever e Fiever 2** ciascuna con una ricettività di 10 posti, accolgono minori che presentano fragilità psicopatologiche e/o neuropsichiatriche complesse, offrendo percorsi riabilitativi e terapeutici strutturati e personalizzati.

Dal settembre 2025 inoltre anche **Sereno Variabile**. La Comunità Psichiatrica per Giovani Adulti “Sereno Variabile” si trova in Via Bonomelli 81. È un servizio residenziale dedicato a giovani adulti con disturbi psichiatrici. La Comunità offre supporto educativo e riabilitativo. L’obiettivo principale è migliorare il benessere e l’autonomia della persona.

Dal 2026 si aggiungono: **Cristo Re, San Felice, Anima Fragile e Piccola Casa**

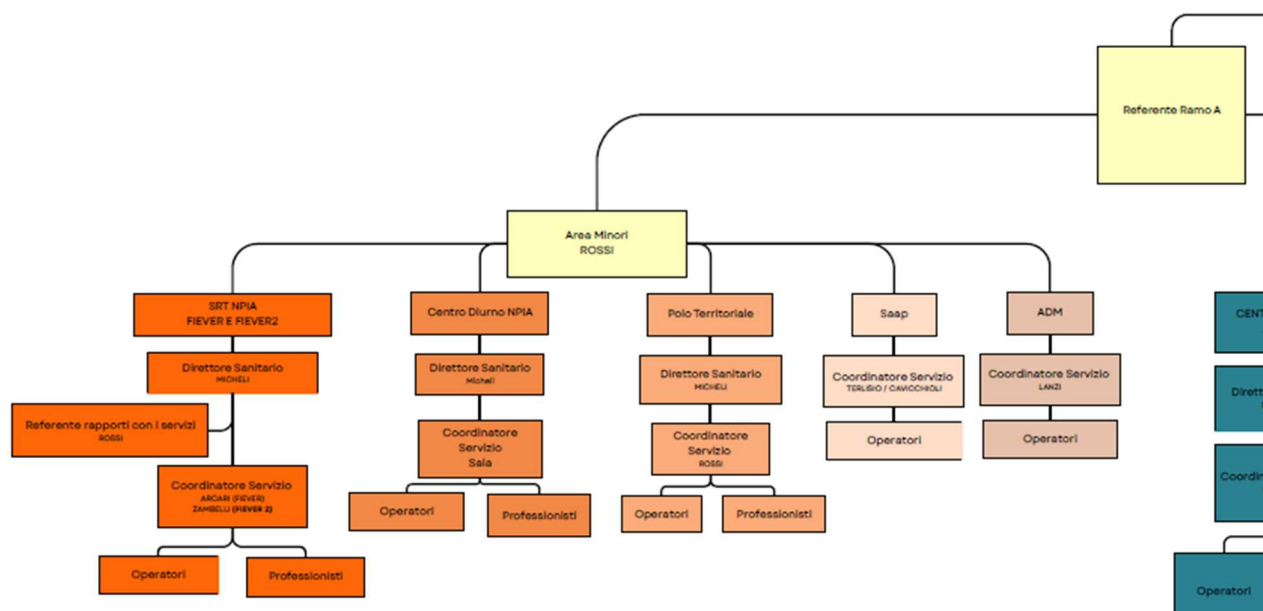
La Cooperativa svolge sia Servizi di tipo A che Servizi di tipo B

Le Cooperative di tipo A hanno l'obiettivo principale di gestire servizi alla persona. Si concentrano sulla fornitura di prestazioni assistenziali, sanitarie, educative e di cura a specifiche fasce di popolazione.

- **Finalità:** Fornire servizi sociosanitari e educativi direttamente ai beneficiari.
- **Destinatari dei servizi:** Anziani, minori, persone con disabilità, malati psichiatrici, persone con dipendenze, o altre persone in condizioni di bisogno.
- **Attività principali:** Gestione di case di riposo, centri diurni per disabili, asili nido, comunità alloggio, servizi di assistenza domiciliare (ADI e SAD), attività di educazione territoriale, ecc.

Da questo lato la Cooperativa eroga servizi a due gruppi di soggetti: i minori e gli adulti.

I minori sono distribuiti in quattro strutture assistenziali come si evince dallo schema e descritto successivamente:



SRT NPJA Fiever e Fiever 2: ciascuna con una ricettività di 10 posti, accolgono minori che presentano fragilità psicopatologiche e/o neuropsichiatriche complesse, offrendo percorsi riabilitativi e terapeutici strutturati e personalizzati.

Centro Diurno NPIA: offre un servizio semiresidenziale psichiatrico, accreditato dalla Regione Lombardia e a contratto con l'ASL di Cremona. Gestisce attività terapeutico-riabilitative e di risocializzazione, effettuando una presa in carico globale dei pazienti psichiatrici che vengono in esso inseriti e dei loro nuclei famigliari.

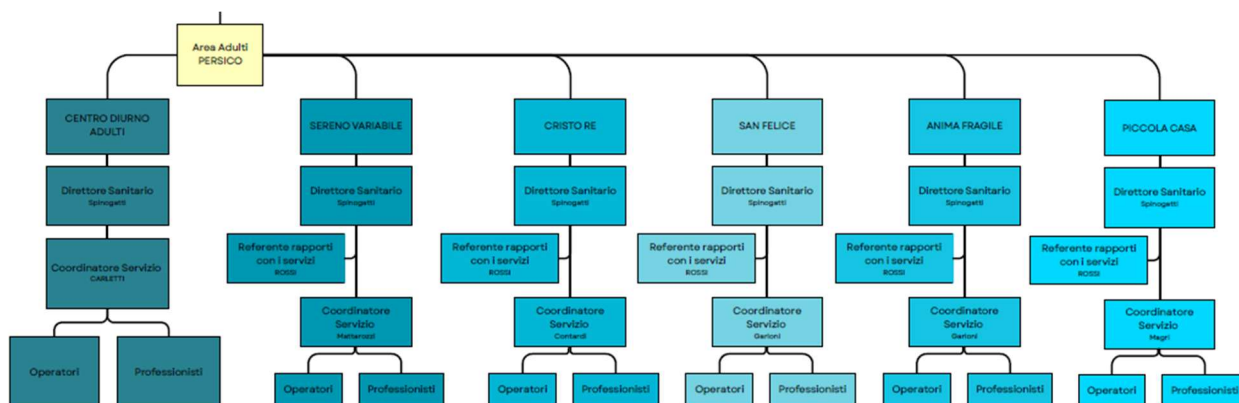
Polo Territoriale: il Polo Territoriale di Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza (NPIA) è un servizio ambulatoriale che si occupa di bambini e adolescenti. Il servizio è accreditato dalla Regione Lombardia dal 2005. Inoltre, opera in convenzione con l'ATS della Valpadana.

SAAP: Il servizio SAAP, partendo dai bisogni dell'utente e della sua famiglia, offre risposte qualificate affermando i principi di cura e integrazione scolastica attraverso programmi integrati. La progettazione tiene conto della globalità della persona garantendo, in particolare, la collaborazione tra il proprio personale, le famiglie, le scuole, i servizi sociali comunali, le agenzie formative del territorio e gli altri Servizi che, a diverso titolo, hanno in carico l'utente. Finalità ultima è l'inserimento armonico dei minori nella famiglia, nella scuola e nel territorio di appartenenza.

Gli adulti invece sono distribuiti in due strutture sanitarie:

Sereno Variabile: La Comunità Psichiatrica per Giovani Adulti "Sereno Variabile" si trova in Via Bonomelli 81. È un servizio residenziale dedicato a giovani adulti con disturbi psichiatrici. La Comunità offre supporto educativo e riabilitativo. L'obiettivo principale è migliorare il benessere e l'autonomia della persona.

Gli adulti invece in altre strutture dedicate come rappresentato e descritto successivamente:



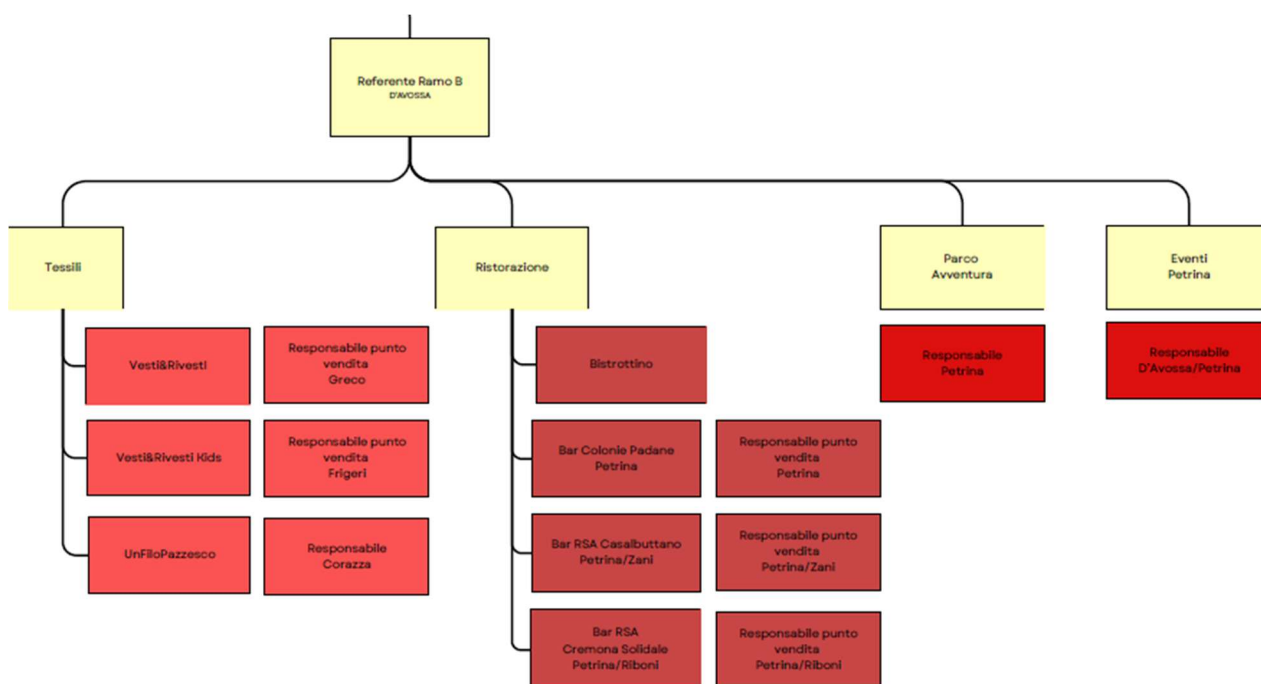
Centro Diurno Adulti: il Centro Diurno offre un servizio semiresidenziale psichiatrico, accreditato dalla Regione Lombardia e a contratto con l'ASL di Cremona. Gestisce attività terapeutico-riabilitative e di risocializzazione, effettuando una presa in carico globale dei pazienti psichiatrici che vengono in esso inseriti e dei loro nuclei famigliari.

Si sono aggiunte dal 2026 altre strutture di cui: **Cristo Re, San Felice, Anima Fragile e Piccola Casa**

L'altro ramo di attività è invece di tipo B. Le cooperative di tipo B hanno come finalità principale l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Svolgono attività produttive, commerciali o di servizi, proprio come un'azienda tradizionale, ma il loro organico deve essere composto da una percentuale significativa di soggetti tutelati dalla legge.

- **Finalità:** Creare opportunità di lavoro e promuovere l'integrazione sociale e l'indipendenza economica di persone svantaggiate attraverso l'impiego in un'attività reale.
- **Requisito chiave (Soggetti Svantaggiati):** Almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa deve essere costituito da soggetti svantaggiati, come definiti dall'art. 4 della Legge 381/91 (es. persone con disabilità fisiche o psichiche, ex degenti di ospedali psichiatrici, soggetti in trattamento terapeutico per dipendenze, condannati ammessi a misure alternative, ecc.).
- **Attività principali:** Possono operare in qualsiasi settore economico (agricoltura, pulizie, manutenzione del verde, ristorazione, logistica, artigianato, servizi informatici, ecc.), a condizione che sia funzionale all'inserimento lavorativo.

Da questo altro lato la Cooperativa gestisce diversi progetti come rappresentato e descritto successivamente:



Tessile: in questo ramo di attività la Cooperativa svolge tre sotto progetti:

- **Vesti & Rivesti e Vesti & Rivesti Kids:** è una linea di negozi che accoglie donazioni di vestiti da rimettere in riuso. I negozi sono nati per rispondere a bisogni economici. Col tempo, però, sono diventati luoghi di incontro e comunità. Le due linee di negozi si diversificano in base all'utenza di destinazione se per giovani o adulti.

- **Un filo pazzesco:** è la sartoria sociale della **Società Cooperativa Sociale Gruppo Gamma**. Il progetto coinvolge persone in situazione di fragilità. Il cucito diventa uno strumento di inclusione, formazione e rinascita.

Parco Avventura: Il Parco Avventura è il cuore attivo del Parco Colonie Padane. Immerso nel verde, il Parco Avventura è pensato per bambini, ragazzi e adulti. È un progetto di comunità fatto per condividere momenti di vita. Arrampicarsi, mantenere l'equilibrio e superare piccoli ostacoli aiutano a crescere in fiducia e autonomia.

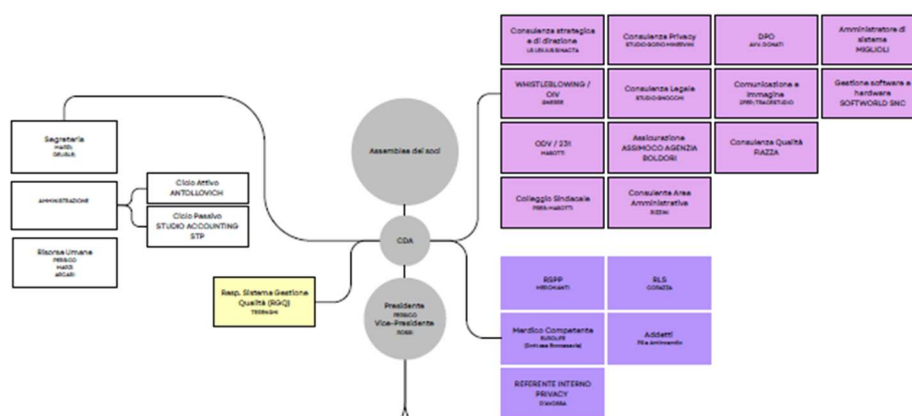
Ristorazione: la ristorazione riguarda la gestione di spazi all'interno dei progetti che affiancano l'utile al dilettevole come si dice. Le necessità di alimentarsi non solo portano al raggiungimento di un fabbisogno fisico ma anch'esse alimentano motivo di associarsi alle persone e comunicare. Negli spazi adibiti alla ristorazione come il "Bistrotino", "Bar Colonie Padane", "Bar RSA Casalbuttano" e "Bar RSA", vengono inseriti anche soggetti svantaggiati attraverso l'impiego in attività reali.

Governance

La Cooperativa è attualmente amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** formato da sei componenti, eletti dall'Assemblea in conformità alla volontà degli enti locali soci manifestata in sede di Coordinamento dei Soci. La legale rappresentanza della Cooperativa spetta al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**.

Il controllo contabile e la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sulla adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo adottato dalla Cooperativa e sul suo concreto funzionamento è affidata ad un **Collegio Sindacale** composto da tre Sindaci effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea ordinaria in conformità alla volontà degli enti locali soci manifestata in sede di Coordinamento dei Soci.

Le altre articolazioni collegate alle funzioni appena descritte si possono evincere dallo schema che segue:



 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

2.2 I principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Cooperativa e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti nella Cooperativa e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali.

Nella costruzione del Modello della Cooperativa ha tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Cooperativa che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

- Statuto, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Codice Etico, costituito da un insieme volutamente snello di regole di comportamento di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con il Gruppo, devono rispettare. È stato adottato dalla Cooperativa a conferma dell'importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità.
- Sistema delle deleghe che stabilisce, mediante la formalizzazione, i poteri per rappresentare o impegnare la Cooperativa, attraverso il sistema di deleghe interne. L'aggiornamento del sistema di deleghe avviene o in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa e/o delle disposizioni organizzative o su segnalazione da parte di singole funzioni.
- Corpo procedurale interno, costituito da regolamenti, policy, istruzioni operative e comunicazioni.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al d.lgs. 231/2001, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Cooperativa.

Per una più ampia trattazione delle procedure interne redatte anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rinvia al relativo elenco allegato al Modello.

2.3 La costruzione del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Cooperativa che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Cooperativa sia gli altri Destinatari alla gestione trasparente e corretta della Cooperativa, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Cooperativa nel cui ambito possono essere commessi i Reati (cfr. infra-paragrafo 2.3.1), secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati e alla redazione del presente **documento descrittivo del Modello**, per poi provvedere alla stesura delle Procedure 231 (**Protocolli di prevenzione**), finalizzate a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 2.3.2), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del d.lgs. 231/01, procedendo all'integrazione degli stessi nel corpo procedurale vigente.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo par. 3), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo par. 4);
- a delineare un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo par. 5) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo par. 6).

2.3.1 La Mappa delle attività a rischio

Il Modello della Cooperativa si basa sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Cooperativa, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni, con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche e risorse interne della Cooperativa.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

La fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Cooperativa al fine di meglio comprendere l'attività della Cooperativa e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- statuto;

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- organigramma aziendale;
- regolamenti e policy aziendali;
- comunicazioni organizzative;
- deleghe;
- bilanci annuali;
- disciplinari e altri contratti significativi;
- altra documentazione (es. report periodici).

Il fase: risk assesment

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione delle attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Cooperativa, con riferimento ai rischi di reato prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Cooperativa al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Cooperativa per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutte le attività con evidenza delle funzioni coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verifica dei reati presupposti.

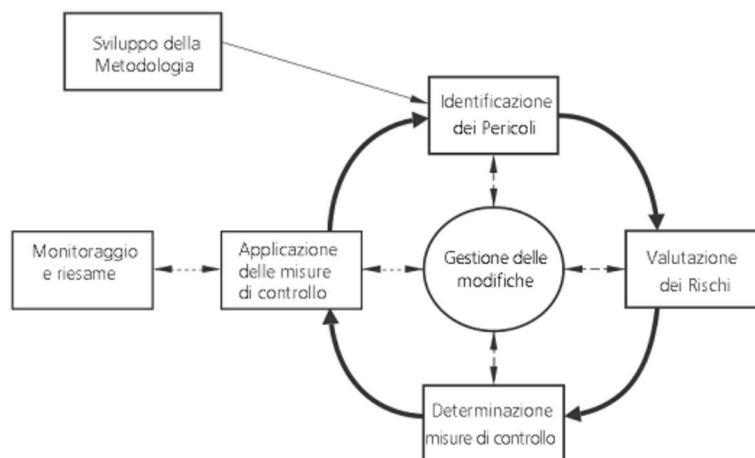
I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Mappe delle attività a rischio 231" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata.

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01 sono state riportate nelle suddette mappe le aree di attività aziendali individuate come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Identificazione del rischio

Nella figura che segue si evidenzia un diagramma di flusso della fase di analisi del rischio definita in questo capitolo.



In questa fase si effettua l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti:

- 1) la probabilità di accadimento dell'evento;
- 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale.

Va peraltro osservato che la premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo adeguato passa attraverso la definizione del *"rischio accettabile"*.

Se nell'ambito della progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (es. le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigile armato), nel contesto del D. Lgs. n. 231 del 2001, la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231 del 2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**. Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c), «*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»).

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231 del 2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 da parte dell'apposito organismo di vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

Secondo le Linee Guida, la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello.

Laddove si tratti di reati dolosi, il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (es. corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza, con il supporto del Consiglio d'Amministrazione, il compito di curare l'aggiornamento continuo delle mappe suddette, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) o in seguito a modifiche legislative (ad esempio, inserimento di nuovi reati).

La valutazione del rischio di reato è stata effettuata valorizzando, in una scala qualitativa "basso-medio-alto") i seguenti fattori:

- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);

III fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

La valutazione dei presidi in essere è stata effettuata valorizzando, in una scala qualitativa "basso-medio-alto" i controlli esistenti ed individuando, laddove necessario, delle azioni di miglioramento.

2.3.2 I Protocolli di prevenzione

A seguito dell'identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Cooperativa ha provveduto alla redazione delle **Procedure 231**, in conformità a quanto

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Le componenti (i protocolli di prevenzione) di un sistema di controllo interno preventivo sono molteplici. Nell'individuare le azioni di adeguamento al sistema di controllo interno, si è ragionato in termini sistemici, valutando l'adeguatezza di ciascun componente di controllo con riferimento a tutti gli elementi del sistema e al grado di priorità assegnato a quel particolare processo.

Nell'ambito di ciascuna Procedura si rilevano:

- scopo e ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell'attività;
- descrizione delle attività (comprehensive dei principi di controllo);
- principi di comportamento;
- flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- documentazione ed archiviazione.

I principi di controllo riportati nelle Procedure fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- definizioni funzionali delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- controlli specifici;
- tracciabilità del processo decisionale.

Per rendere ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio, è previsto il coinvolgimento nel processo di emissione ed approvazione della Procedura delle funzioni responsabili dei processi e del personale coinvolto nell'attività, mentre l'Organismo di Vigilanza procede ad una verifica in merito all'adeguatezza del sistema di controlli definito nella Procedura al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01 e alla coerenza rispetto al Modello adottato dalla Cooperativa.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali documenti, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è demandato dalla Cooperativa, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori.

A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

2.4 Modello e Codice Etico

La definizione dei Protocolli di prevenzione si completa e si integra con il Codice Etico, a cui la Cooperativa intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal d.lgs. 231/2001.

Gamma intende operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Cooperativa al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Cooperativa si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Cooperativa riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte della Cooperativa. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Cooperativa, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire anche i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, elemento rilevante del Modello medesimo.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

L'Alta Direzione ha istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo oggetto di questo documento e di verificarne il costante aggiornamento e adeguamento, sulla base dell'evoluzione della legislazione, oltre che sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione stessa.

Nel documento **“Regolamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza”** sono contenuti i requisiti, i compiti, lo statuto cui l'organismo deve riferirsi per la corretta esecuzione del mandato.

L'ODV è nominato con mandato del CDA, che ha poteri di nomina e revoca in funzione dell'efficacia dell'organismo nella tutela della conformità ai requisiti cogenti identificati.

3.1 Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde dell'illecito se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. deve rispondere a determinate caratteristiche, in particolare:

- stabilità e continuità: l'O.d.V. deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo e costante nel tempo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;

- indipendenza e autonomia: l'O.d.V. deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio ed autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente (art. 6, lettera b, D. Lgs. 231/2001), senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali caratteristiche presuppongono che l'O.d.V. sia collocato in una unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente. I componenti dell'O.d.V. devono rivestire posizioni tali da garantire l'assenza di conflitto di interessi che possano influenzarne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;
- professionalità: l'O.d.V. deve avere competenze in ambito di attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, ovvero conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato;
- onorabilità: Tutti i componenti dell'O.d.V. devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e non devono trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.; non possono essere nominati componenti dell'O.d.V. coloro i quali abbiano riportato condanne per illeciti penalmente sanzionati e, in particolare, per i reati presupposto di cui al Decreto.

3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specifica realtà societaria di Gamma, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di O.d.V. ad un organo collegiale.

L'O.d.V. sarà periodicamente individuato, tenendo conto dell'aggiornata organizzazione della Cooperativa, e dotato di un articolato e qualificato mix di professionalità tale a garantire il rispetto dei requisiti previsti per l'Organismo di Vigilanza indicati nel par. 3.2 e, contemporaneamente, ad assicurare una conoscenza adeguata della realtà aziendale e societaria della Cooperativa.

Sono definite le seguenti cause di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati membri di Organismi di Vigilanza in seno a Cooperativa nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/01;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali della Cooperativa;
- l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

Lgs. 231/2001;

- intrattenere relazioni economiche con la Cooperativa, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza e natura tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o comunque suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente.

Il candidato alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei già menzionati requisiti soggettivi in capo ai membri dell'O.d.V. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'O.d.V. e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza della causa di decadenza, provvede tempestivamente alla nomina dell'organo.

L'O.d.V. della Cooperativa resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile, può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, da individuarsi esclusivamente nelle ipotesi di grave ed accertati inadempimenti rispetto all'incarico conferito con apposita delibera, da adottarsi a maggioranza.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di O.d.V. possono intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Cooperativa ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per avere commesso uno dei reati previsti dal decreto o reati della medesima natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

L'O.d.V. decade per la revoca. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione integrale.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (es.: applicazioni di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, la sospensione dalle funzioni dell'O.d.V., provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo organo O.d.V..

Il compenso dell'O.d.V. è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

3.4.1 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:

- monitorare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da attuare, l'O.d.V. dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione, come descritto al successivo punto 3.4.5;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'O.d.V.

Le attività di verifica del modello competono all'Organismo di Vigilanza ed includono le seguenti tipologie di verifiche:

- verifiche sugli atti: almeno una volta l'anno, si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Cooperativa in aree di attività "a rischio";
- verifiche del sistema di controlli preventivi: periodicamente, deve essere verificato l'effettivo funzionamento del sistema di controlli preventivi esistente e la concreta applicazione delle

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

procedure aziendali, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Tali attività di verifica devono includere, fra le altre, le seguenti:

- verifica periodica, da parte dell'Organismo di vigilanza con il supporto delle Direzioni/ Funzioni competenti, del sistema delle deleghe di poteri autorizzativi e di firma in vigore e della sua coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica e/o le mansioni non corrispondano o non siano coerenti con i poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio, con riguardo alle modifiche, integrazioni o emissioni di nuove procedure di cui l'Organismo di Vigilanza sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.
- verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché del grado di sensibilità dei destinatari del Modello (anche a campione) rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza ovvero da soggetti terzi da questo incaricati o dalle Direzioni/Funzioni interne di volta in volta delegate dall'Organismo medesimo. L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili carenze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, deve essere incluso nel rapporto annuale che l'Organismo predispone per il Consiglio di Amministrazione.

Ferme restando le competenze di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'O.d.V., le attività attuate dall'Organismo non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'O.d.V. deve adempiere al dovere con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle loro attestazioni.

L'O.d.V. al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'O.d.V., la previsione delle spese per l'anno in corso per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- avere libero accesso presso tutte le funzioni della Cooperativa, senza necessità di alcun consenso preventivo, ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti, nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

3.4.2 Regole di funzionamento

Spetta allo stesso O.d.V. procedere, alla nomina di un Segretario e alla elaborazione di un proprio Regolamento da sottoporre all'approvazione mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

3.4.3 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'O.d.V. espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'O.d.V. e gli altri Organi Sociali.

A tal fine l'O.d.V. relaziona al Consiglio di Amministrazione:

- periodicamente, preferibilmente con cadenza semestrale, per riferire in merito all'attività svolta;
- annualmente, con una relazione di carattere informativo avente ad oggetto lo stato di attuazione e l'efficacia del Modello, in particolare:
 - l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
 - le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, anche in termini di efficacia del Modello;
 - gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

In tale occasione presenterà, altresì, il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'O.d.V. potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'O.d.V. potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente.

3.4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V..

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V., secondo quanto previsto dai protocolli di decisione e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare:

- a) obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate;

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

c) obbligo di informazione periodica.

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- l'O.d.V. garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'O.d.V. raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (ad esempio reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Cooperativa.

Con riferimento al punto b), devono senza indugio essere trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Cooperativa o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Cooperativa stessa;
- l'avvio di un procedimento giudiziario a carico di un dirigente, dipendente o amministratore per i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti in materia di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro compreso l'avvio di procedimento giudiziario e/o amministrativo a carico di dirigenti/dipendenti/personale operante nell'interesse della Cooperativa per le violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ogni atto/documento relativo a finanziamenti pubblici ricevuti dalla Cooperativa;
- 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;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

Con riferimento al punto c), l'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle Funzioni competenti della Cooperativa.

3.4.5 Linee guida e policy per la gestione delle segnalazioni - Il Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Scopo della Policy, destinatari e diffusione

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

I destinatari della presente procedura sono:

- i membri del Consiglio d'Amministrazione di Gamma;
- I Soci e collaboratori di Gamma;
- i dipendenti di Gamma;
- gli associati, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, e più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Gamma ("Terzi").

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

La presente Policy dovrà trovare ampia diffusione tra i destinatari, essere consegnata loro in copia, trasmetta tramite mail aziendale e, ove possibile, pubblicata nelle bacheche del personale.

Oggetto e contenuto della segnalazione

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- attuate in violazione del Codice Etico o del Modello Organizzativo 231 o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a Gamma o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività);
- che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Tutela e responsabilità del segnalante

Così come previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare Gamma, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Gamma potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

Tutela del segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Modalità di trasmissione della segnalazione

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) o interno. Quello esterno può essere utilizzato quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Le modalità di presentazione delle segnalazioni di violazioni attraverso il canale interno riguardano invece:

- canale scritto (mail di riferimento all'Organismo di Vigilanza, potrebbe non essere più anonima);
- canale Informatico (canale prioritario): accesso alla piattaforma informatica a questo collegamento;

Gamma, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001, come introdotto dalla Legge 179/2017 ha preferito utilizzare il canale interno dotandosi di una propria piattaforma software compliance con la normativa di riferimento raggiungibile attraverso il seguente link:

<https://coopgruppogamma.integrityline.com/>

Accendendo al link, si può inoltrare la segnalazione garantendosi l'anonimato, seguendo il flusso delle maschere sul portale e completando tutti i campi richiesti:

Protezione della riservatezza delle persone segnalanti

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Protezione dei dati personali

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché dalla Cooperativa, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

3.4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'O.d.V. (informative, ispezioni, accertamenti, relazioni, etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'O.d.V. o su autorizzazione degli stessi.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, la Cooperativa si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il responsabile della Direzione Amministrativa.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta formazione ed informazione del Modello.

4.1 Informazione

- Diffusione del Modello sul sito internet: creazione di specifiche pagine web, in cui sono disponibili il Codice Etico e il Modello;
- Invio da parte degli organi individuati a tutti i Destinatari di una lettera informativa in allegato alla busta paga per comunicare che la Cooperativa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rimandando a intranet/sito per presa visione;
- Esecuzione di seminari rivolti a tutto il personale ed aventi ad oggetto il Codice Etico e gli elementi caratteristici del Modello e del sistema di controllo preventivo (es. poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano), nonché incontri informativi finalizzati a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

- Comunicazione nella prima Assemblea dei Soci utile.

4.2 Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti

- Comunicazione a tutti i soggetti/partners che intrattengano con la Cooperativa rapporti contrattualmente regolati dell'avvenuta adozione del modello;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e di impegno al rispetto dello stesso.

4.3 Formazione

- L'attività di formazione, con riferimento ai reati dolosi, è rivolta al personale delle aree a rischio ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Cooperativa e mira ad illustrare le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.
- L'attività di formazione, con riferimento ai reati colposi, riguarda, nello specifico, il sistema di salute e sicurezza sul lavoro, da erogarsi in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, o di nuove sostanze e preparati pericolosi. Tale formazione è differenziata in funzione delle mansioni di ciascun lavoratore e rientra negli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 ed è finalizzata a:
 - trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
 - fare apprendere ai lavoratori che ne abbiano necessità, in base alle mansioni svolte, l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;
 - ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole ivi dettate.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Codice Etico e del Modello a prevenire i reati

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

contemplati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che vengano individuati e sanzionati i comportamenti che possono favorire la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero, più in generale, la violazione del Codice Etico e/o del Modello. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) D. Lgs. 231/2001, infatti, la Cooperativa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Tale sistema deve rivolgersi non solamente ai soggetti interni alla Cooperativa, ma anche ai terzi che operano per conto della Cooperativa stessa, prevedendo sanzioni di carattere disciplinare nell'un caso e di carattere negoziale nell'altro (ad esempio: clausola risolutiva espressa).

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che sanzioni le infrazioni al Modello secondo criteri di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione al comportamento rilevato.

Lo scopo di prevenzione perseguito con l'adozione del Modello ed i principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione a prescindere dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del soggetto responsabile e/o dell'Ente: la violazione dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico deve, quindi, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

5.2 Soggetti destinatari

La norma si riferisce, in particolare, a tutti coloro che sono legati alla Cooperativa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

5.2.1 Amministratori e Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 5 citato del D. Lgs. 231/2001, i componenti degli organi di amministrazione ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza, rientrano tra i soggetti apicali, e come tali sono passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

5.2.2 Tutti i collaboratori soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente sistema disciplinare trova applicazione anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur essendo esterni, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale" ovvero operano direttamente e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Cooperativa.

Tali soggetti terzi sono, in particolare: a) tutti coloro che intrattengono con la Cooperativa un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

somministrati); b) collaboratori a qualsivoglia titolo; c) procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Cooperativa; d) fornitori e partner.

5.3 Le sanzioni

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'O.d.V rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali intraprese dall'autorità giudiziaria.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Cooperativa debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono Reato:

- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.

2. Le condotte/omissioni che espongono la Cooperativa al rischio di sanzioni per la commissione/ il tentativo di commissione di un Reato:

- la semplice esposizione della Cooperativa a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di Reato;
- l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un Reato;

la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Cooperativa

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

3. L'omessa vigilanza o la tolleranza da parte dei soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

5.3.1 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno dei soggetti elencati, verranno applicate, nel rispetto delle procedure di legge, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

-Richiamo verbale.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientrano:

-inosservanza colposa di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso

- l'inosservanza non costituisca reato o non abbia come effetto la copertura di un reato o di un comportamento illegittimo ed il dirigente proceda autonomamente, senza necessità di sollecitazioni, al ripristino della corretta operatività;

-omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui sopra, commesse da altri appartenenti al personale sottoposto alla direzione;

-Richiamo scritto.

Viene adottato in ipotesi di recidiva nei comportamenti per i quali è già prevista la irrogazione del richiamo verbale, nonché per:

-inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o violazione delle prescrizioni degli stessi qualora l'inosservanza o la violazione non costituisca reato o non abbia come effetto la copertura di un reato o di un comportamento illegittimo;

-omessa segnalazione o tolleranza dei comportamenti di cui sopra commessi dal personale sottoposto alla direzione o alla vigilanza del Dirigente stesso;

-la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione obbligatoria predisposta dalla Cooperativa, in materia di Decreto n. 231/2001 e in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.lgs. 81/2008) e in relazione ad ogni altro obbligo formativo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si considerano condotte passibili della predetta sanzione:

-adottare un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Cooperativa delle misure previste dal Decreto o la commissione di un reato;

-falsificare, anche per omissione, i report destinati all'ODV;

-distruggere o alterare la documentazione prescritta dai protocolli operativi,

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

- ostacolare i controlli o impedire l'accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni in aree sensibili;
- violare le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro da cui derivi o possa derivare il decesso del lavoratore o lesioni colpose gravissime.

In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, sarà sospeso il rapporto di lavoro con l'interessato in via cautelativa.

Nel caso in cui gli illeciti contestati determinino un danno alla Cooperativa, la stessa avrà il diritto di ottenere da parte dei responsabili il risarcimento integrale del danno subito.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di un soggetto in posizione apicale non legato alla Cooperativa da un rapporto di lavoro dipendente, verranno applicate le sanzioni previste per gli amministratori, sindaci, Organismo di Vigilanza.

5.3.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori e all' Organismo di Vigilanza

L'amministratore che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 o che venga indagato per un reato comportante la responsabilità dell'ente, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dopo attenta e approfondita valutazione, il Socio provvederà, se del caso, nei confronti del - degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i:

- ✓ all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del Codice civile;
- ✓ alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento e nell'ambito del controllo, per grave negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, commissione di reati, il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà revocare l'incarico per giusta causa.

5.3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsivoglia comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico, l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto della Cooperativa al risarcimento danni qualora a seguito della violazione la Cooperativa subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, anche in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

A tal fine, appare consigliabile prevedere l’inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l’interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate ¹.

Compete all’Organismo di Vigilanza valutare l’idoneità delle misure adottate dalla Cooperativa nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti, proponendo i necessari adeguamenti o modifiche.

A titolo esemplificativo per il caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Terzo Destinatario, potrà essere prevista l’applicazione delle misure qui di seguito indicate, da adottare secondo parametri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Cooperativa/revoca dell’incarico;
- applicazione di penali secondo quanto stabilito nei rispettivi contratti.

6. RESPONSABILITÀ DELL’ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO

L’art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell’organo dirigente”. L’adozione dello stesso, così come la nomina dell’Organismo di Vigilanza, è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, che provvede mediante delibera consiliare. Con l’adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Cooperativa, per i componenti degli Organi societari, per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell’interesse della Cooperativa medesima.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall’Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa che le adotta con delibera.

¹ Si riporta, di seguito, a titolo esemplificativo, una possibile formulazione della clausola da inserire nei contratti con collaboratori esterni e professionisti, in particolare in quei contratti con soggetti che svolgono attività sensibili o hanno contatti con la P.A.: “Cooperativa Gamma dichiara di avere approvato il Codice Etico ed adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 (MOG) e, quindi, richiede alla Xxxx di conformare i propri comportamenti alla suddetta normativa ed ai precetti di comportamento enucleati nel Codice Etico e nel MOG, che Xxxx dichiara di conoscere e di approvare. Xxxx si obbliga, di conseguenza, nell’espletamento dell’attività oggetto del presente contratto, a uniformarsi al rispetto dei precetti di comportamento e delle prescrizioni di cui al Codice Etico ed al MOG adottati da Cooperativa Gamma. Pertanto, si conviene espressamente, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 1456 c.c., che l’inadempimento di Xxxx agli impegni di cui sopra darà facoltà a Cooperativa Gamma di dichiarare automaticamente risolto il presente contratto. A tal fine, Area Blu dovrà comunicare a XXXX, con lettera raccomandata a.r., l’intenzione motivata di avvalersi della clausola risolutiva. Rimangono ferme ed impregiudicate le conseguenze della responsabilità per inadempimento imputabile a Xxxx e quindi il diritto di Cooperativa Gamma di agire per ottenere il risarcimento dei danni subiti, ai sensi di legge.” Si precisa che tale formulazione è meramente esemplificativa, ed il suo inserimento dovrà essere valutato concretamente in ogni singolo contatto con soggetti esterni.

 COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO GAMMA	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 04
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	06/05/2026

L'adozione e l'aggiornamento delle procedure (Protocolli di prevenzione) che regolamentano le fasi del processo decisionale in relazione alle aree di rischio è responsabilità dei responsabili di processo, anche su input dell'Organismo di Vigilanza che procede poi ad una verifica in merito all'adeguatezza del sistema di controlli definito nel documento al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sulle eventuali modifiche apportate al sistema di Protocolli/Procedure emessi in relazione alle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01.

L'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

-dal Management aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie strutture organizzative della Cooperativa, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte e all'emissione/adozione delle procedure/protocolli anche con rilievi ex D. Lgs. 231/2001;

-dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del Management aziendale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, ma il Consiglio di Amministrazione resta responsabile dell'aggiornamento dello stesso, da adottarsi con le modalità su indicate.

A titolo esemplificativo, si prevede che gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello debbano essere realizzati in occasione di:

- modifiche legislative (ad esempio inserimento di nuovi reati);
- violazioni del modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa della Cooperativa significative ai fini del funzionamento del Modello ovvero da modifiche dei settori in cui si svolge l'attività aziendale.