

CONSORZIO OFFICINE SOLIDALI
IMPRESA SOCIALE S.C.R.L.

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai
sensi del D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio
di Amministrazione del 27-01-2026***

Indice

1) Introduzione.....	5
2) I Soci.....	6
2.1. Le materie rimesse alla decisione dei Soci.	7
3) L'attività dell'Ente	7
4) Organo Amministrativo.....	8
5) Funzioni aziendali e sede dell'attività.....	9
6) Struttura del Modello.....	9
7) Destinatari.....	10
8) La Normativa di riferimento: Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	10
8.1. Le persone fisiche soggette al D. Lgs.231/2001.....	11
8.2. L'interesse e vantaggio per l'Ente quale criterio di imputazione oggettiva.	11
8.3. Le sanzioni previste nel decreto.....	12
9) Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.	17
10) L'esimente – Esonero della responsabilità	17
11) Il Modello 231 di Officine Solidali	20
11.1. La finalità del Modello	20
11.2. L'approccio metodologico	21
11.3. L'adozione del Modello.....	23
11.4. Tipologia di reati attenzionati sulla base delle attività sensibili dell'Ente	23
11.5. Protocolli e presidi di monitoraggio e controllo	24
12) Sistema Disciplinare	25
12.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	26
12.2. Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri.....	26
12.3. Principi generali relativi alle sanzioni	28
12.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	29
12.5. Misure nei confronti dei soggetti apicali.	30
12.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali.	30
12.7. Misure poste a tutela del segnalante (<i>Whistleblowing</i>).....	31
13) Organismo di Vigilanza.....	33
13.1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza di Officine Solidali.	33
13.2. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.	34
13.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza.	35
13.4. Durata dell'incarico e cause di cessazione.	35
13.5. Cause di ineleggibilità e/o incompatibilità e/o decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.	36
14) Flussi Informativi e Sistema di segnalazione interno (c.d. <i>Whistleblowing</i>). ...	37
14.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.	37
14.2. Sistema di segnalazione interno (c.d. <i>Whistleblowing</i>).....	39
15) Codice Etico.	40

16) Verifica dell'efficace attuazione del Modello.	40
17) Formazione e Informazione.	41
18) Struttura Organizzativa Formalizzata.	42
19) Aggiornamento e Miglioramento.	43

Allegati

Allegato 1: Codice Etico Consorzio Officine Solidali s.c.r.l.

Allegato 2: Organigramma Consorzio Officine Solidali s.c.r.l.

Glossario

“Attività Sensibili”: attività operative in corrispondenza delle quali, secondo la valutazione di rischio effettuata da Officine Solidali sono stati giudicati inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell’ente ex D.Lgs. 231/2001;

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale del Commercio nell’ambito del quale è inquadrato il rapporto di lavoro del personale di Officine Solidali;

“Codice Etico”: Codice Etico adottato da Officine Solidali ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

“Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;

“Destinatari”: i soggetti destinatari del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato.

“Ente”: qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico, destinatario delle previsioni contenute nel D.Lgs. 231/01;

“Officine Solidali”: Officine Solidali;

“Incaricato di pubblico servizio”: colui che, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio, ossia un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata da mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi, tipici della Pubblica funzione amministrativa (es. esattori dell'ENEL, dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, etc). Non costituisce Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

“Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, adottato da Officine Solidali e descritto nel presente documento;

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’organismo del CVDS Il Ponte “*dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*” cui è affidato “*il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*”, secondo le previsioni dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/01;

“P.A.”: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

“Pubblici Ufficiali”: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;

“Reati”: i reati presupposto della responsabilità dell’ente previsti dal D.Lgs. 231/01 o comunque ricondotti ad esso;

“Soggetti esterni”: i soggetti esterni (collaboratori, consulenti, fornitori in genere) che partecipano ad una o più attività sensibili e che sono, pertanto, destinatari di specifiche previsioni del Modello.

1) Introduzione.

La costituzione della Società Consortile Officine Solidali S.c.r.l. Impresa Sociale (nel proseguo anche solo Officine Solidali) rappresenta un importante strumento di sinergia e di rafforzamento sussidiario/ausiliario delle competenze dei singoli consorziati nell’ambito delle attività di promozione sociale e di contrasto alle diseguaglianze e discriminazioni, sull’intero territorio nazionale.

La costituzione dell’Ente, fortemente promosso dalla Associazione Ricreativa Culturale Italiana, in sigla *ARCI*, si inserisce a pieno regime e proietta concretamente tutta l’Associazione nella riforma del Terzo Settore, che con l’approvazione del Codice del Terzo Settore ad opera del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 e ss.mm.ii ha provveduto a riordinare e a revisionare complessivamente la disciplina vigente in materia, sia civilistica che fiscale, definendo, per la prima volta, il perimetro del cd. *Terzo Settore* e, in maniera omogenea e organica, gli enti che ne fanno parte, ivi incluse le *Imprese Sociali*.

Nell’ambito di tale riforma, giuridica e “di pensiero organizzativo”, l’Ente ha espressamente scelto di dotarsi di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs n. 231/2001, con lo scopo di rafforzare la propria garanzia quale operatore qualificato, anche nei confronti delle Amministrazioni Pubbliche per le quali opera, in termini di affidabilità, trasparenza dell’operato e rispetto della legalità.

In estrema sintesi, l'importanza dell'adozione di un modello 231 per gli Enti del Terzo settore era stata già messa in luce da ANAC che, con la delibera n. 32 del 20 gennaio 2016 – prima ancora che venisse adottato il Codice del Terzo Settore –, nell'ambito delle *“Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali”* che evidenziava come *“nell’ottica di garantire l’affidabilità del soggetto erogatore e di assicurare che la prestazione affidata venga svolta nel rispetto della legalità, le stazioni appaltanti devono verificare l’osservanza, da parte degli organismi no-profit, delle disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001 (...), applicabile agli stessi in ragione, sia del tenore letterale delle relative previsioni (rivolte agli enti forniti di personalità giuridica, alle associazioni anche prive di personalità giuridica e alle società private concessionarie di un pubblico servizio) sia della natura dei servizi erogati”*.

In oggi, l'Ente ha ritenuto doveroso l'adeguamento alla citata normativa, in particolare alla luce del disposto dell'art. 10 rubricato *“Organi di controllo interno”* del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 contenente *“Revisione della disciplina in materia di impresa sociale”* sulla base del quale: *“I sindaci vigilano sull’osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, qualora applicabili, nonché sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.”*

Ma non solo, l'adozione del Modello è anche momento volto ad attenzionare e rafforzare i processi organizzativi e il sistema dei controlli interni.

2) I Soci

La composizione societaria vede fortemente rappresentato l’*“universo”* ARCI, nelle sue diverse articolazioni territoriali diffuse sull'intero territorio nazionale e così, associazioni di promozione sociale, cooperative sociali, imprese sociali, comitati regionali e provinciali nonché organizzazioni di volontariato.

Possono, in ogni caso, assumere la qualità di socio come declinato all'art. 7 del vigente Statuto e nel rispetto del principio di non discriminazione: **le società cooperative** di produzione e lavoro e di servizi, di consumo, sociali, ecc., **i consorzi costituiti in forma di società cooperativa** con qualifica di impresa sociale, entrambe che siano

aderenti ad Arci Aps Nazionale; **le società** (che abbiano congiuntamente i requisiti di impresa sociale, controllate o partecipate da articolazioni dell'Associazione ARCI nazionale, capitale detenuto per 2/3 da ETS), **associazioni** riconosciute e non che siano aderenti ad Arci Aps Nazionale o comunque organizzazioni che operino in settori affini all'oggetto sociale e/o anche solo utili al perseguimento dell'oggetto sociale.

2.1. Le materie rimesse alla decisione dei Soci.

I soci deliberano nelle materie loro riservate alla loro competenza dalla legge o ai sensi dello Statuto e, in particolare, approvano il bilancio e la destinazione degli utili; nomina, durata, numero e revoca dei componenti del C.d.A., nomina l'organo di controllo e il revisore legale dei conti, deliberano le modifiche dell'atto costitutivo e dello statuto e sulle operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci, nomina dei liquidatori, emissione di titoli di debito, responsabilità dell'organo amministrativo, approva i regolamenti.

3) L'attività dell'Ente

Officine Solidali opera, principalmente, nel campo dell'accoglienza, delle politiche di promozione dei diritti delle persone di origine straniera e, più in generale, nei progetti e attività contro le diseguaglianze generalmente intese.

Più nel dettaglio e senza pretesa di esaustività, eroga ai propri consorziati e a supporto degli stessi nell'ambito della partecipazione, realizzazione e esecuzione dei progetti, i servizi di seguito sommariamente delineati:

- a) **Servizi di promozione e general contractor:** finalizzati alla partecipazione a bandi, manifestazioni di interesse, trattative e gare d'appalto con titolarità propria o in forma – anche associata - concordata con le organizzazioni aderenti al Consorzio;
- b) **Servizi di coordinamento,** finalizzati alla realizzazione di servizi integrati e differenziati, alla promozione di sinergie, associazioni d'impresa o interscambi in merito a convenzioni, contratti o servizi acquisiti dal Consorzio;
- c) **Servizi di progettazione:** finalizzati allo svolgimento di un'azione di progettazione, ricerca bandi, reperimento dei mezzi finanziari necessari all'attuazione dei programmi a favore delle socie e del Consorzio;
- d) **Servizi di assistenza amministrativa e gestionale** provvedendo ad esempio, in proprio o in accordo con altri soggetti specializzati a curare la tenuta della contabilità

generale, fornendo le necessarie elaborazioni di dati ed assicurando la regolare effettuazione di ogni adempimento obbligatorio, ai sensi delle vigenti normative civilistiche e tributarie, curando tutti i rapporti con gli uffici competenti, nei limiti delle vigenti disposizioni in materia;

e) **Servizi di formazione** elaborando, su iniziativa del Consorzio stesso o su richiesta delle associate, progetti e attività formative;

g) **Servizi di ricerca del personale** svolgendo, in proprio o in accordo con altri Enti, attività di selezione del personale in favore delle associate e/o del Consorzio;

h) **Servizi di marketing e sviluppo** promuovendo un'azione di comunicazione e sviluppo finalizzata ad aprire nuove opportunità, servizi convenzioni.

Officine Solidali potranno svolgere le predette attività anche in favore di organizzazioni terze non consorziate, che condividano le medesime finalità dell'accoglienza.

Le entrate (ricavi) di Officine Solidali sono costituite principalmente da erogazioni provenienti da parte di enti pubblici a fronte della partecipazione ad appositi bandi di gara, convenzioni stipulate con gli stessi e, in misura marginale, da contributi volontari e dalle quote di iscrizione ai corsi di formazione.

Le uscite (costi) di Officine Solidali si riferiscono essenzialmente alla gestione dei progetti istituzionali, al pagamento dei dipendenti e collaboratori, degli affitti, delle relative utenze e, in misura marginale, di consulenti necessari per poter adempiere all'attività istituzionale dell'Ente.

4) Organo Amministrativo

Officine Solidali sono rette da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci.

Alla data di approvazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione si compone di cinque membri.

Al Presidente sono affidati i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nei limiti dei poteri conferiti riservati alla decisione collegiale del Consiglio di Amministrazione.

5) Funzioni aziendali e sede dell'attività

L'attività di Officine Solidali si svolge tramite dipendenti e collaboratori e diversi volontari ovvero per il tramite di professionisti esterni.

La declinazione delle funzioni aziendali è contenuta nell'allegato 2) "Organigramma".

In ragione dei possibili mutamenti organizzativi, l'Ente ha deliberatamente inserito un allegato a parte che potrà essere aggiornato *rationae temporis* e approvato dagli Organi senza inficiare la validità del presente documento.

L'attività viene svolta nelle seguenti sedi:

- ✓ Via dei Monti di Pietralata 16 (00157) Roma

6) Struttura del Modello

Nel corso del 2024, Officine Solidali ha dato avvio al progetto di adeguamento ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, al fine di rafforzare il proprio sistema organizzativo e di controllo rispetto alla commissione di reati presupposto che possano riflettersi sulla responsabilità amministrativa dell'Ente previsti dallo stesso Decreto.

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Officine Solidali in attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001. Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento, il documento si focalizza su ciascuna componente del Modello, ossia:

- ✓ **Attività Sensibili** (le attività sensibili dell'Ente sono state individuate oltre che da un complessivo esame documentale anche con specifiche interviste rivolte alle singole funzioni aziendali)
- ✓ Protocolli di Controllo
- ✓ Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie
- ✓ Sistema Disciplinare
- ✓ Organismo di Vigilanza
- ✓ Sistema di segnalazione interno (c.d. Whistleblowing)
- ✓ Flussi Informativi
- ✓ Codice Etico
- ✓ Formazione e Informazione
- ✓ Struttura Organizzativa Formalizzata
- ✓ Aggiornamento e Miglioramento

7) Destinatari

Officine Solidali abbraccia una definizione ampia di destinatari, in particolare, attribuendo rilevanza sia la dimensione interna, rappresentata da organi, organismi, soci, vertici, dipendenti, volontari e collaboratori, nonché esterna, rappresentata dai soggetti che a qualunque titolo intrattengono rapporti con l'Ente e/o comunque sono coinvolti nei processi decisionali e/o operativi dell'Ente stesso ai fini del D.Lgs n. 231/2001.

8) La Normativa di riferimento: Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in vigore dal 4 luglio 2001 ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità a carico degli enti, persone giuridiche e società, per alcuni reati commessi “nell'interesse o a vantaggio” degli stessi, da 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 dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi. Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Tale responsabilità **si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto**. L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” Officine Solidali o che operano, comunque, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima.

8.1. Le persone fisiche soggette al D. Lgs.231/2001.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto i soggetti che commettendo il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono sussumibili nelle seguenti categorie:

- a) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "soggetti apicali");
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza").

Deve precisarsi, per questi ultimi, come debba farsi riferimento a tutti i rapporti lavorativi – *latu sensu* – e quale che sia l'inquadramento contrattuale non solo un rapporto di lavoro subordinato, per i quali sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici aziendali parasubordinati, consulenti, agenti, consulenti, autonomi, professionisti ecc.

Assumono quindi rilevanza anche incarichi che i vertici dell'ente abbia affidato a collaboratori esterni che siano tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di soggetti apicali.

Di contro è sempre esclusa la responsabilità dell'Ente (art. 5, comma 2 del Decreto) ove tali soggetti abbiano agito nel proprio esclusivo interesse o di terzi soggetti.

8.2. L'interesse e vantaggio per l'Ente quale criterio di imputazione oggettiva.

Condizione essenziale affinché la commissione del reato da parte della persona fisica si rifletta in capo all'Ente è che l'organizzazione abbia avuto interesse o vantaggio dalla commissione del reato così venendo a rappresentare i due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

Per brevi cenni e senza pretesa di esaustività, si delineano i caratteri distintivi dei criteri di imputazione:

- a) **INTERESSE**: impone una valutazione ex ante volta a verificare se il/i reati commessi si collochino nell'alveo di una politica aziendale finalizzata al raggiungimento di risultati e/o obiettivi attraverso condotte illecite, secondo un giudizio marcatamente soggettivo (ad es. illecito trattamento dei rifiuti al fine di

addivenire ad un indebito arricchimento che sarebbe possibile trarre dalla condotta indipendentemente dall'effettiva realizzazione della stessa)

- b) **VANTAGGIO**: impone una valutazione ex post ed ha una connotazione oggettiva nel senso verificabile sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito (nel senso che all'illecito è conseguita un'utilità per l'Ente, anche se, non necessariamente, è derivato un beneficio economico).

8.3. Le sanzioni previste nel decreto.

Sono previste dagli artt. 9 e 23 del D.lgs. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- **Sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **Sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata generalmente non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente" (che, a loro volta, possono consistere in: interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva);
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare).

a) Quanto alla **sanzione pecuniaria**, questa è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo per ciascuna quota variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37.

Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione".

Nella comminazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio (art. 27, comma 1, del Decreto).

L'art. 12 del Decreto prevede una serie di ipotesi al verificarsi delle quali la sanzione pecuniaria viene ridotta qui di seguito schematicamente riassunti:

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,00)	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> - Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
Da 1/3 a 1/2	<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Da 1/2 a 2/3	<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive

Si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/2001, ossia:

- *“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*

quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;

ovvero

- *“in caso di reiterazione degli illeciti”.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all’Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- Sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l’esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l’Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell’autore o di terzi e l’Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L’applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l’Ente ha attuato le **condotte riparatrici** previste dall’articolo 17, D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) *l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;*
- b) *l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- c) *l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.*

Le sanzioni interdittive hanno **una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni** e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 rubricata "*Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" ha aumentato la **durata delle sanzioni interdittive** per i reati di:

- corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- concussione;
- induzione indebita a dare o promettere utilità;

si applicano le sanzioni interdittive per un periodo non inferiore a quattro anni e non superiore a sette nel caso di commissione del reato da parte del soggetto apicale e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è commesso da uno dei soggetti sottoposti all'altrui controllo.

c) Pubblicazione della sentenza di condanna.

L'art. 18 del D.Lgs. 231/2001 prevede la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'art. 36 c.p. mediante affissione.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e le spese sono a carico dell'Ente.

d) Confisca

L'art. 19 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che con la sentenza di condanna è sempre prevista la confisca e così:

- a) del prezzo (denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato);
- b) del profitto del reato (utilità economica immediatamente ricavata).

È fatta salva la parte che può essere restituita al danneggiato così come salvi sono i diritti acquisiti dai terzi in buona fede secondo i principi generali.

9) Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

In base al D.Lgs. 231/2001 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto e/o in esso richiamati.

Per sinteticità espositiva e continua evoluzione normativa, che negli anni ha notevolmente ampliato il novero degli stessi, si è scelto di indicarli in apposita sezione sotto la dicitura “**Tabella Rischio - Reati Presupposto**” che costituisce parte integrante della Parte Speciale del Modello adottato attribuendo rilevanza specifica all'Ente, secondo un criterio di rilevanza o irrilevanza secondo i processi propri dell'Ente.

I Reati Presupposto della responsabilità dell'ente sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro e oggetto di aggiornamento su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, OdV).

10) L'esimente – Esonero della responsabilità

Se è commesso uno dei Reati Presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'ente. La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «posizione apicale», ovvero coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Si tratta, ad esempio, del legale rappresentante, del Presidente, Vicepresidente, membri del Consiglio di Amministrazione, Dirigenti, Direttori, e Responsabili di funzioni organizzative autonome, nonché di quei soggetti che esercitano “anche di fatto” la gestione dell'ente. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- soggetti «subordinati», ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Tipicamente, i lavoratori dipendenti, volontari, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da

svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, i collaboratori, ed i consulenti.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire Officine Solidali, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando Officine Solidali ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

La sussistenza, quindi, del requisito soggettivo dell'illecito (ovvero che autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato (I) ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione", idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; (II) ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento; (III) l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Officine Solidali in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la

commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di Officine Solidali, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Il Modello opera, quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: (I) per i reati commessi da un soggetto apicale l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo; (II) per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'ente è sufficiente provare di

avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.

11) Il Modello 231 di Officine Solidali

11.1. La finalità del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, Officine Solidali ha ritenuto necessario conformare le proprie politiche adottando un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, sintetizzato nel presente documento.

Sebbene, infatti, l'adozione del Modello non sia obbligatoria, Officine Solidali ha volontariamente deciso di dotarsi del presente Modello nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione dello stesso non solo consentano di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente e di ottenere i benefici previsti dallo stesso D.Lgs 231/2001, ma contribuiscono a migliorare la capacità di gestione dei propri processi operativi.

Attraverso l'adozione del Modello, Officine Solidali si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, la cui violazione può originare la responsabilità dell'ente e severe sanzioni disciplinari e/o risoluzione contrattuale a carico degli stessi Destinatari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Officine Solidali, in quanto le stesse (anche nel caso in cui Officine Solidali fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Officine Solidali intende attenersi nello svolgimento delle proprie attività;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare a Officine Solidali (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire a Officine Solidali un costante controllo sulle attività, in sinergia con l'attività di vigilanza dell'ODV, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari e/o contrattuali previste dallo stesso Modello.

11.2. L'approccio metodologico

Ai fini della predisposizione del proprio Modello, Officine Solidali ha proceduto, in coerenza metodologica con le previsioni del Decreto, con le seguenti attività progettuali:

- **Identificazione delle attività sensibili:** si realizza mediante la predisposizione di un questionario preliminare focalizzato sui processi sensibili identificati come attinenti. Il questionario è stato somministrato ai vertici dell'ente. I facilitatori qualificati hanno supportato gli intervistati nell'analisi delle domande e nella raccolta della documentazione delle loro risposte. I risultati di tale attività sono rappresentati dall'identificazione di una o più attività sensibili lungo i processi di linea o di supporto dell'ente, intesi come modalità/occasioni in cui concretamente si manifestano o si possono manifestare teoricamente una o più fattispecie di rischio-reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- **Valutazione del profilo di rischio a livello di entità:** questa fase si realizza mediante la conduzione da parte di un facilitatore qualificato di uno o più *interviste* con i vertici dell'ente e l'assistenza di un esperto legale che, seguendo una lista di fattori di rischio basati sulle fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. 231/01, discutono sull'attinenza, anche solo teorica, rispetto all'ente del singolo fattore di rischio e quindi della/e corrispondente/i fattispecie di reato. I risultati di tale attività sono rappresentati da:
 - ✓ un **riscontro dell'astratta pertinenza** rispetto all'ente di uno o più fattori di rischio, con la raccolta delle prime informazioni sulle modalità/occasioni in cui concretamente essi si possono manifestare o si sono manifestate (c.d. **processi sensibili**), nonché l'**unità organizzativa** dell'ente potenzialmente interessata con cui approfondire l'analisi ed eseguire la valutazione del rischio;
 - ✓ un **riscontro della non applicabilità**, nemmeno in astratto, all'ente di uno o più fattori di rischio con la conseguente esclusione dalle successive attività di analisi dei rischi e dei relativi controlli.

Le conclusioni di tale analisi sintetizzano e documentano la valutazione del profilo di rischio a livello di entità riscontrato. Le successive attività progettuali sono conseguentemente focalizzate sui processi/settori di attività così identificate.

- **Risk assesment:** tale fase si esplica in una **valutazione** in termini di **probabilità** di accadimento e di **impatto** sull'ente delle singole attività sensibili identificate e la loro conseguente priorità in termini di rischio.

Le conclusioni di tali fasi sintetizzano e documentano la valutazione del profilo di rischio proprio dell'ente.

Successivamente si è proceduto a:

- **Identificare e valutare la tenuta dei principi del sistema dei controlli interni:** nei casi in cui siano state ravvisate attività dell'ente giudicate **sensibili** nel cui svolgimento cioè, secondo la valutazione di rischio effettuata da Officine Solidali, sono giudicati astrattamente inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001. In tale ambito sono stati individuati i **controlli interni** (protocolli di controllo e flussi informativi) che i Destinatari del Modello sono chiamati a svolgere con frequenza e modalità predeterminate ai fini dell'indirizzo e controllo delle attività sensibili precedentemente identificate, contribuendo alla prevenzione e gestione delle ipotesi di accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente. Il principio adottato nella costruzione del sistema dei controlli interni è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli di controllo sono ispirati peraltro alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione;
- **Definire e implementare le necessarie azioni per il miglioramento del sistema dei controlli interni:** pervenendo all'adeguamento dello stesso rispetto gli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e della documentazione dei controlli interni. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività sensibili.

Le attività appena esposte hanno permesso di identificare i processi considerati in

astratto sensibili e di identificare i controlli che attualmente Officine Solidali ha instaurato a fronte dei possibili rischi reati identificati.

I cosiddetti processi sensibili, la valutazione del rischio e le azioni di miglioramento (alla data di approvazione del presente Modello, formano specifica sezione della parte speciale).

Per quanto riguarda il sistema di controlli di Officine Solidali, anche considerando la sua semplicità organizzativa e il limitato volume delle transazioni sia attive che passive, abbiamo ritenuto che lo stesso fosse adeguato a prevenire eventuali rischi reato.

11.3. L'adozione del Modello

L'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". L'adozione dello stesso è dunque di competenza dell'Organo Amministrativo, che provvede mediante delibera.

Alla luce di quanto sopra, Il Consiglio di Amministrazione di Officine Solidali ha approvato il Modello descritto nel presente documento.

11.4. Tipologia di reati attenzionati sulla base delle attività sensibili dell'Ente

Pur rimandato alla dettagliata analisi delle attività sensibili della Parte Speciale di cui alla sezione Tabella Rischio – Reati Presupposto, l'analisi svolta richiama l'astratta pertinenza delle seguenti tipologie di reati presupposto:

- ✓ reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- ✓ reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- ✓ reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, del Decreto)
- ✓ reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime violazione norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro (art. 26- septies del Decreto)
- ✓ reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto) e strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori -- solo indebito utilizzo 493-ter c.p.c – (art. 25 – octies del Decreto)

- ✓ delitti informativi e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis del Decreto)
- ✓ delitti contro l'amministrazione della giustizia (Art. 25 decies del Decreto)

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta da Officine Solidali, del contesto socioeconomico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi inserendo idonei principi di comportamento nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i Destinatari al rispetto dei valori essenziali quali solidarietà, rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità. Officine Solidali si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso. Per ciascuna delle categorie dei Reati Presupposto considerate rilevanti per Officine Solidali, sono individuate le attività a rischio di Officine Solidali nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso uno dei reati sopra elencati.

11.5. Protocolli e presidi di monitoraggio e controllo

I **protocolli e presidi di controllo** rappresentano specifiche misure organizzative o procedure di controllo implementate da Officine Solidali ai fini della prevenzione dei rischi-reato in esame che i Destinatari sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del presente Modello.

Officine Solidali hanno configurato quali protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione della volontà dell'ente, un elenco di **misure di controllo interno** disegnate direttamente e specificatamente per contrastare le potenziali modalità realizzative delle condotte criminose associabili alle attività sensibili identificate.

La descrizione dei protocolli si impernia su **quattro attributi fondamentali** che il disegno di un qualsiasi controllo deve rispettare secondo le migliori pratiche di riferimento:

Chi fa il controllo, ossia l'unità organizzativa responsabile;

- Come si svolge l'attività di controllo, ossia la Descrizione del Protocollo;
- Quando il controllo è effettuato, ossia la Frequenza

- Evidenza che viene prodotta e conservata, ossia l'Evidenza riscontrabile che il controllo è stato eseguito.

I protocolli di controllo presenti nel sistema di controllo interno del Officine Solidali, ritenuti atti a prevenire l'eventuale perpetrazione di reati discendenti dai processi considerati sensibili ed evidenziati nel precedente paragrafo, sono i seguenti:

Presidi Organizzativi: Sistema di deleghe e organigramma (con poteri e funzioni ben delineati; Nomina Revisore, Nomina Sindaco, Professionisti esterni) Sistema disciplinare, Nomina ODV.

Protocolli: Proc. 1 contabile, fiscale e bilancio; Proc. 2 Rapporti con ODV; Proc. 3 Ciclo passivo; Proc. 4 Gestione del Personale; Proc. 5 Privacy Policy; Proc. 6 Whistleblowing

Si ritiene che i **protocolli di controllo** sopra menzionati **siano adeguati** al fine di prevenire il **“rischio reato”** che potrebbe realizzarsi in relazione ai **processi** ritenuti **sensibili**.

Si noti che il Modello e le sue componenti, tra cui i protocolli di controllo appena menzionati, sono una parte del più ampio sistema di controllo interno di Officine Solidali che include anche le regole di governo dell'ente, le istruzioni di servizio, gli organigrammi, le procedure, il sistema amministrativo-contabile, regolamento generale etc. Tali ulteriori componenti, sebbene possano anch'esse contribuire alla prevenzione dei rischi-reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello stesso intende integrare con specifico riferimento ai requisiti derivanti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello.

12) Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati di cui al Decreto,

possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'ente in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe. Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

12.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

Officine Solidali, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL del Commercio; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (membri del Consiglio Direttivo, volontari e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

12.2. Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come “**Infrazioni**”), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 c.c. e dell’art. 2106 c.c.;
- nel caso di membri del Consiglio Direttivo, l’inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell’art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti terzi quali i volontari o consulenti, costituisce inadempimento contrattuale e legittima Officine Solidali al loro allontanamento ovvero a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle misure previste dal presente Modello e dal Codice Etico o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l’agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione inerente alle procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l’ostacolo all’attività di vigilanza dell’OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- ostacolo all’attività dell’Organo di Controllo;
- l’impedimento all’accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l’omessa segnalazione all’OdV delle violazioni rilevate.

- comportamenti ritorsivi attuati nei confronti dei soggetti segnalanti (Whistleblowing)

12.3. Principi generali relativi alle sanzioni

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione dell'ente specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere investito del procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente dell'ente.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione

dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. L'Organismo è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'OdV comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute. L'OdV si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con Officine Solidali, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio. All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari attivati.

12.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare interno e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del Commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle già menzionate disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio, si prevede che il lavoratore incorra in:

- provvedimenti di **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** o **multa** (fino ad un massimo di tre ore di retribuzione) o **sospensione dal servizio e dal**

trattamento retributivo (fino ad un massimo di tre giorni), nei casi di violazione delle procedure interne previste dal Modello quali ad esempio (I) non osservanza delle procedure prescritte; (II) omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte; (III) omesso svolgimento delle procedure di controllo previste; (IV) comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello causando una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente oppure arrecando danni a Officine Solidali;

- provvedimento di **licenziamento con preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro;
- provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello tali da determinare la concreta applicazione a carico di Officine Solidali delle misure sanzionatorie previste dal Decreto oppure nei casi in cui il dipendente di Officine Solidali abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei Reati Presupposto. Tali comportamenti fanno infatti venire meno radicalmente il rapporto fiduciario tra Officine Solidali ed il dipendente, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale di Officine Solidali stessa e la sua organizzazione.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

12.5. Misure nei confronti dei soggetti apicali.

In caso di violazioni da parte degli Amministratori e/o dell'Assemblea dei Soci di Officine Solidali che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

I comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

12.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali.

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (volontari, consulenti collaboratori, etc.) o dalle controparti contrattuali, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico ed i principi del presente Modello alla luce del D.Lgs. 231/01 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Officine Solidali, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'inserimento di dette clausole nei rapporti contrattuali stipulati adoperandosi per la loro esecuzione in ipotesi di inadempimento agli obblighi assunti.

12.7. Misure poste a tutela del segnalante (Whistleblowing).

Le misure di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, trovano applicazione anche al verificarsi delle seguenti condotte:

- nei confronti del segnalante, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per diffamazione o calunnia o la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- nei confronti del soggetto che abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- nei confronti del soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- nel caso di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- nel caso di adozione di procedure non conformi al D. Lgs.24/2023;
- nel caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- in ipotesi di compimento di atti di ritorsione di cui all'art. 17 Dlgs 24/2023.

Per **ritorsione** deve intendersi ogni comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare,

alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Tra le condotte ritorsive si annoverano le seguenti ipotesi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il demansionamento o la mancata promozione;
- il mutamento (ingiustificato) delle mansioni o funzioni e/o del luogo di lavoro e/o dell'orario di lavoro, la riduzione dello stipendio;
- restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di demerito e/o referenze negative;
- l'applicazione di misure disciplinari in conseguenza della segnalazione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- atti discriminatori e/o trattamenti sfavorevoli;
- il mancato rinnovo, la risoluzione anticipata o la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine (legittima aspettativa alla conversione);
- i danni economici e reputazionali anche in termini di perdita di chances;
- l'inserimento in elenchi formali o informali che possono comportare l'impossibilità e/o difficoltà nel reperire occupazione nel settore di riferimento;
- il recesso anticipato dal contratto di fornitura o appalto di opere o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Eventuali atti ritorsivi possono essere comunicati ad Anac, che laddove ritenga fondata la comunicazione, può informare l'ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta illecita e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione di cui all'art. 17 D.lgs. 24/2023.

13) Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia della corretta attuazione e costante aggiornamento del Modello medesimo.

13.1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza di Officine Solidali.

L'Organismo di Vigilanza secondo le disposizioni normative, l'interpretazione giurisprudenziale e dottrinale, deve rispondere a determinate caratteristiche, in particolare:

- **continuità d'azione:** deve essere stabilmente inserito all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio e 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 effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- **indipendenza e autonomia:** 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 e, così rapportandosi al massimo vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. I componenti dell'OdV devono in ogni caso essere estranei alla gestione operativa dell'Ente e garantire l'assenza di un conflitto d'interessi tali da influenzarne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio.
- **professionalità:** deve avere titoli e competenze tecnico – professionali adeguate 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 di adeguamento ad esso demandato;

- **onorabilità:** Tutti i componenti dell'Organismo devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e non devono trovarsi in una delle cause di **ineleggibilità** e di **decadenza** previste dall'art. 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi).

Non possono, comunque, essere nominati componenti dell'Organismo coloro i quali abbiano riportato condanne per illeciti penalmente sanzionati e, in particolare, per i reati presupposto di cui al Decreto.

Le limitate dimensioni di Officine Solidali hanno indirizzato l'ente alla nomina di un Organismo di Vigilanza *monocratico* tramite la nomina di un professionista esterno e attribuendogli i compiti e le responsabilità specifiche previste dal D. Lgs. 231/2001 e illustrate nel seguito del presente paragrafo.

La complessità organizzativa dell'Ente e la concreta attività di vigilanza potrebbero determinare lo stesso Organismo a suggerire l'integrazione della funzione monocratica con quella collegiale.

13.2. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di Officine Solidali, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi societari di Officine Solidali;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto;

- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

13.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni di Officine Solidali – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, senza interferenza alcuna, di un proprio *budget* al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- se ritenuto necessario, si avvale – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture di Officine Solidali;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, si avvale della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno di Officine Solidali, utilizzando allo scopo il proprio *budget*. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della funzione competente munita dei dovuti poteri.

13.4. Durata dell'incarico e cause di cessazione.

L'Organismo di Vigilanza resta incarica per la durata indicata nell'atto di nomina (tre esercizi) e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia da parte dell'Organismo formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza.

13.5. Cause di ineleggibilità e/o incompatibilità e/o decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

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;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali della Società e/o l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- intrattenere relazioni economiche con la Società, con gli amministratori, di rilevanza e natura tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

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.

Qualora una delle già menzionate condizioni di verificchino nel corso di svolgimento dell'incarico, quali ipotesi **di decadenza** l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad

informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione affinché possa valutare le suddette ipotesi e, accertata l'esistenza della causa di decadenza, provvede tempestivamente alla nomina dell'organo.

L'O.d.V. della Società 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 doveri propri del componente dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, 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 del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite

14) Flussi Informativi e Sistema di segnalazione interno (c.d. *Whistleblowing*).

14.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di abilitare l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti assegnati, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo stesso da parte degli organi societari e dei Destinatari responsabili e competenti per materia.

È, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade e di ogni aspetto di rilievo. Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le

informazioni, i dati e le notizie dettagliate nei documenti tecnici, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni di Officine Solidali. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono condivisi con gli interessati e codificati nella documentazione tecnica a disposizione dell'Organismo di Vigilanza (c.d. *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (c.d. *segnalazioni*) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, del Modello, con evidenza delle violazioni, o presunte violazioni, riscontrate ad esito di verifiche ispettive disposte da funzioni interne da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto;
- gli immotivati scostamenti dalle norme di comportamento e dai principi sanciti nel Codice Etico adottato da Officine Solidali ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine che interessino Officine Solidali per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate a Officine Solidali da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo di Officine Solidali (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- le segnalazioni di possibili violazioni del Modello da parte dei collaboratori, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di Officine Solidali;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

14.2. Sistema di segnalazione interno (c.d. Whistleblowing).

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (recante “attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019) ha istituito un regime di tutela “rafforzato” rivolto alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni di legge nazionali.

Tale norma si prefigge di fornire ai dipendenti e a tutti i soggetti che intendono segnalare violazioni di normative nazionali o dell’Unione europea una conoscenza di base delle disposizioni del d.lgs. 24/2023 e le modalità di ricevimento e la gestione delle segnalazioni.

La normativa in esame, in sostanza, si è posta quale obiettivo quello di incentivare la collaborazione di lavoratori e collaboratori, per favorire l’emersione di eventuali illeciti di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per effetto del rapporto, in condizioni di riservatezza e tutela da atti ritorsivi.

In ottemperanza al D.lgs 24/2023 Officine Solidali ha adottato un sistema di segnalazione interno avvalendosi di specifica piattaforma per la segnalazione degli illeciti rimandandosi alla specifica procedura di segnalazioni Whistleblowing ai sensi dell’art. 6 comm. 2 bis lett. a e b del D.lgs 231/2001 che costituisce parte integrante del Modello.

Come espressamente previsto nel sistema sanzionatorio dell’ente, è fatto divieto di compiere atti ritorsivi nei confronti del segnalante: quali a titolo esemplificativo e non

esaustivo: licenziamento, mutamento di funzione, demansionamenti, note di demerito, referenze negative, mancata promozione, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, coercizione e intimidazione, risoluzione del contratto per atto o fatto riconducibile e/o conseguente alla segnalazione.

15) Codice Etico.

Il Codice Etico (**Allegato n. 1**) è un documento autonomo nel quale si definiscono i principi di etica sociale cui Officine Solidali si ispira nella conduzione delle proprie attività, poiché fondamentali per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine di Officine Solidali e il conseguente raggiungimento dei propri obiettivi sociali.

I principi di comportamento e le linee guida definiti nel Codice Etico contribuiscono anche 'essi a scoraggiare e prevenire i comportamenti illeciti: pertanto, anche il Codice Etico è una componente essenziale del Modello, sebbene autonoma rispetto a quest'ultimo.

I principi fondamentali che il Codice evidenzia e sottolinea in particolare sono:

- favorire comportamenti riconosciuti come corretti e, pertanto, assunti a modello favorendo lo svolgimento delle attività sulla base di principi di legalità, correttezza e trasparenza;
- impedire o ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge e tendenti favorire l'interesse o ad avvantaggiare Officine Solidali;
- incentivare la migliore qualità delle attività svolte dall'ente,
- promuovere la credibilità e l'immagine positiva di Officine Solidali.

16) Verifica dell'efficace attuazione del Modello.

Tra i requisiti espressi di un Modello discendenti dal D.Lgs. 231/2001, vi è l'efficace attuazione dello stesso Modello; in altri termini, non è sufficiente l'astratta idoneità del Modello adottato a prevenire i reati presupposto della responsabilità dell'ente, ma occorre anche l'effettiva ed efficace attuazione da parte dei Destinatari. Al riguardo, l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 è esplicito precisando che l'efficace attuazione del modello richiede a sua volta: “...**una verifica periodica** ...” del Modello.

Si tratta di un processo di cui sono responsabili i vertici e l'Organismo di Vigilanza che mira ad assicurare l'effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello. Si

precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l'obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo all'OdV stesso;
- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie nel comportamento dei controlli attesi o violazioni delle prescrizioni e dei principi del Modello e del Codice Etico.
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una o più infrazioni.

È responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti con cui governare il processo di verifica dell'efficace attuazione del Modello.

17) Formazione e Informazione.

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

L'obiettivo della formazione è, pertanto, incrementare la capacità di prevenzione dei rischi-reato delle misure previste nel Modello adottato, contestualmente eliminando o riducendo l'eventuale responsabilità in capo alla società derivante dalla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In linea con quanto disposto dal Decreto, al fine di rendere i Destinatari del Modello (I) consapevoli dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa, nonché (II) di porre enfasi sulle responsabilità assegnate ai Destinatari (tra cui lo svolgimento e la documentazione dei controlli, l'invio delle informazioni all'OdV, la disponibilità durante le verifiche compiute dall'OdV, etc), di Officine Solidali ha previsto una specifica attività di formazione sul Modello

L'attività di formazione è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle

responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo in cui gli stessi operano. Per i soggetti apicali e per coloro che, pur non essendo apicali, sono maggiormente coinvolti nelle attività sensibili identificate, la formazione ha un grado di approfondimento maggiore, rispetto a quella da erogare per la generalità degli altri non apicali e non coinvolti nelle attività sensibili identificate.

Le attività di formazione sono svolte da personale competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per Officine Solidali e per le strategie che la stessa vuole perseguire.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Ai soggetti esterni sono fornite apposite informative sulle procedure adottate in conformità ai Modelli e al Codice Etico. Tale informativa si estende alle conseguenze che i comportamenti contrari al presente Modello e al Codice Etico, ovvero alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

È responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti per monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

18) Struttura Organizzativa Formalizzata.

La struttura organizzativa di Officine Solidali (**Allegato n. 2**) rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, i profili gerarchici e la definizione dei compiti.

La struttura organizzativa di Officine Solidali è improntata a principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'ente;
- chiara ed evidente delimitazione di ruolo, con chiara indicazione dei compiti di ciascun soggetto e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- efficace comprensione dell'attribuzione delle responsabilità di delega interna (almeno per le prime linee) ed esterna.

19) Aggiornamento e Miglioramento.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità degli Amministratori. Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete loro con le modalità previste per l'adozione del Modello e tenuto conto dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, il quale non ha comunque alcun potere gestorio e può pertanto suggerire aggiornamenti e miglioramenti manifestando dissenso nei propri verbali.

Pertanto, anche sulla base delle proposte di modifica e integrazione avanzate dall'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione cura l'aggiornamento nel tempo del Modello, garantendone l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Versione 01 del 27-01-2026