



PRATICA
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

MODELLO ORGANIZZATIVO

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

Revisione 2 del 14 Luglio 2022

PARTE GENERALE

INDICE

1 OVERVIEW DEL DECRETO E NORMATIVA RILEVANTE	3
2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E CONFCOOPERATIVE	8
3 LA COOPERATIVA	9
4 FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO	12
5 ATTIVITÀ SENSIBILI	13
6 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO	15
7 ORGANISMO DI VIGILANZA	16
8 FLUSSI INFORMATIVI nei confronti degli ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO	19
9 SISTEMA DISCIPLINARE	20
10 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	22
Note e Appunti	23

1. OVERVIEW DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 ("D. Lgs. 231/2001"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e reati societari).

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo (i "Modelli") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento. I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (procedure) 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 di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

E' opportuno specificare che, ove il reato sia stato commesso 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, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo del modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte 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 e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

I REATI PRESUPPOSTO – elenco aggiornato a Luglio 2022

ARTICOLO 24

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020].

ARTICOLO 24 bis

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs.7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019].

ARTICOLO 24 ter

Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015].

ARTICOLO 25

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020].

ARTICOLO 25 bis

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L.n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016].

ARTICOLO 25 bis-1

Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009].

ARTICOLO 25 ter

Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017].

ARTICOLO 25 quater

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003].

ARTICOLO 25 quater-1

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006].

ARTICOLO 25 quinquies

Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

ARTICOLO 25 sexies

Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107 2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]

ARTICOLO 25 septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

ARTICOLO 25 octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 18 novembre 2021]

ARTICOLO 25 octies-1

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021]

ARTICOLO 25 novies

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

ARTICOLO 25 decies

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

ARTICOLO 25 undecies

Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]

ARTICOLO 25 duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]

ARTICOLO 25 terdecies

Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]

ARTICOLO 25 quaterdecies

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]

ARTICOLO 25 quinquiesdecies

Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020]

ARTICOLO 25 sexiesdecies

Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020]

ARTICOLO 25 septiesdecies

Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 Marzo 2022]

ARTICOLO 25 duodevicies

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 Marzo 2022]

ARTICOLO 12 Legge n.9/2013

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

Legge n.146/2006

Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Per PRATICA, a seguito della valutazione dei rischi aggiornata a Luglio 2022, risultano rilevanti e significativi i seguenti reati

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

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

- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Documenti informatici (art. 491bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche/telematiche (art. 617quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-iter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari (art. 322bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346bis c.p.)
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio

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

Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629bis c.c.) [
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

Delitti contro la personalità individuale

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609undecies c.p.)

Abusi di mercato

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

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

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

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

Razzismo e xenofobia

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604bis c.p.)

Reati tributari

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E CONFCOOPERATIVE

In data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008, Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", ConfCooperative ha emanato le proprie linee guida aggiornandole in data 21 settembre 2010. Le Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:
 - o codice etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure manuali ed informatiche;
 - o poteri autorizzativi e di firma;
 - o sistemi di controllo e gestione;
 - o comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del co-dice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria e di ConfCooperative non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Cooperativa, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. LA COOPERATIVA

CHI SIAMO

Pratica società cooperativa sociale onlus ha per oggetto la progettazione e la gestione di servizi in campo socioeducativo, socioassistenziale, culturale e formativo volti alla presa in carico di diverse fragilità, con la prospettiva di una migliore qualità di vita. L'esperienza consolidata, portata dalle due cooperative che l'hanno originata, è andata a confluire nella nuova impresa permettendole, sin da subito, di offrire un'ampia gamma diversificata di servizi di qualità che si sono arricchiti grazie all'integrazione di esperienze, competenze e professionalità. Pratica nasce nel mese di gennaio 2016 dalla fusione e unione dell'esperienza delle cooperative sociali Eta Beta e Albatros. Eta Beta ha sviluppato, nei suoi 16 anni di storia, esperienza specialistica nella presa in carico delle persone con disabilità e delle loro famiglie, attraverso la gestione di servizi residenziali, diurni e di sollievo. Nei suoi 23 anni di vita, Albatros, ha acquisito competenze specifiche nel sostegno ai minori e alle famiglie, tramite la realizzazione di progettualità in connessione con i territori, le scuole e i servizi sociali. Le due cooperative, con alle spalle una storia di cooperazione riconosciuta, hanno visto nell'aggregazione la concreta opportunità di rispondere al meglio alla complessità dei bisogni sociali emergenti. Il risultato della fusione è, dunque, un nuovo soggetto che amplifica le potenzialità, mantenendo la qualità consolidata, promuovendo un cambiamento in grado di generare slancio e innovazione. Pratica è il completamento e l'integrazione tra più aree, ma è anche l'incontro tra due realtà che apre a nuove possibilità.

VISIONE

L'incontro con il territorio e le persone permettono a Pratica di restituire la propria esperienza in forma di sapere e di metterla a disposizione della collettività.

Un'impresa sociale capace di parlare al territorio, intercettandone bisogni e risorse, aprendosi al coinvolgimento per operare cambiamento e sviluppo di comunità, perseguendo la promozione umana dei propri utenti / clienti / committenti, attraverso la partecipazione sociale dei cittadini. Una rete, legata ad altre reti, i cui soggetti sono inclusi e sostenuti, in una logica di pari opportunità. Pratica realizza la cura dei progetti in favore delle persone in coerenza con la propria missione, la verifica e la valutazione degli interventi e dei ruoli, la trasparenza dei processi decisionali, la partecipazione dei soci all'impresa e la tutela delle risorse umane. Gli aspetti che Pratica considera fondamentali sono: apertura all'innovazione, evidenziazione delle competenze e delle attitudini delle persone, il patrimonio delle relazioni instaurate con i territori. Pratica offre risposte diversificate ai bisogni e alle esigenze emergenti, azioni di supporto e di accompagnamento, percorsi di crescita, progettazione di attività finalizzate a riscoprire e rafforzare le capacità personali, relazionali, sociali e territoriali. A tal fine, Pratica propone servizi in campo socio-educativo, socio-assistenziale, culturale e formativo volti alla presa in carico di diverse fragilità, con la prospettiva di una migliore qualità di vita.

IDEE VALORI ED ETICA

L'assunzione personale di responsabilità è sia nell'attività imprenditoriale sia nella testimonianza di comportamenti coerenti con idee e valori

- la democrazia partecipativa attraverso un'organizzazione, un governo e una gestione delle scelte basata sul confronto
- l'etica della solidarietà a riferimento delle azioni e dei comportamenti dei singoli e delle organizzazioni e quale elemento di valutazione dell'attività imprenditoriale
- il pluralismo e il riconoscimento della diversità come risorsa attraverso il rispetto e la valorizzazione delle idee e delle esperienze individuali e collettive

A partire da questi valori e dalla connotazione etica che essi danno all'impresa Cooperativa, Pratica ha rintracciato e assunto come punti di riferimento una serie di valori "interni", che attengono alle modalità attraverso le quali la Cooperativa agisce e rende concreta e operativa la propria mission, interpretandone le idealità:

- l'attenzione alle relazioni, alla dimensione umana dei ruoli all'interno dell'organizzazione
- la valorizzazione delle competenze interne nel governare la crescita e lo sviluppo del sistema Cooperativa
- l'evoluzione del sistema Cooperativa assunta come processo di per sé fondamentale, come trasformazione e ridefinizione continua e consapevole
- la connotazione del rispetto come consapevolezza della multidimensionalità dei rapporti esistenti all'interno e all'esterno dell'organizzazione
- la partecipazione come assunzione di responsabilità individuale e come presidio della comunicazione
- la differenza delle esperienze e delle "storie" di ognuno, la specificità degli approcci, la peculiarità di stili e modalità come ricchezza da valorizzare

LE PERSONE

Le persone sono il motore e la leva competitiva di ogni impresa sociale. È nelle Risorse Umane, nella loro competenza e nella loro capacità di crescere che si gioca la possibilità per le imprese stesse di reagire alle rapide trasformazioni sociali ed economiche che oggi troviamo di fronte.

La nostra cooperativa non produce beni di consumo, ma relazioni sociali, luoghi di vita parziali e temporanei o residenziali. Il prodotto che esce dalla nostra "azienda" è il contributo alla vita sociale dell'individuo con difficoltà. Il nostro strumento di lavoro è dunque la Persona: le conoscenze, le competenze, le abilità, le emozioni acquisite durante la vita e finalizzate al raggiungimento di obiettivi sociali, singoli e collettivi. Queste sono dunque le nostre risorse. La ricchezza aziendale è costituita da tutte le persone, che mettono a disposizione le proprie capacità al compimento della missione prevista. Tuttavia, la conduzione della cooperativa è affidata alla responsabilità dei soci; quindi, i soci formano il capitale umano della cooperativa. Portano in dote non soltanto l'impegno economico, ma soprattutto la capacità di proporre, condividere e promuovere iniziative volte allo sviluppo della cooperativa stessa. Come ogni apparecchio o utensile professionale, anche e soprattutto chi opera nel sociale ha bisogno di manutenzione. La forte componente emozionale del nostro lavoro ci impone momenti di riflessione che servono a focalizzare l'obiettivo del nostro intervento e a migliorarne l'efficacia. La formazione e la crescita delle Risorse Umane avviene tramite gli appuntamenti di aggiornamento e supervisione proposti periodicamente dalla direzione della cooperativa e condotti da professionisti.

TERRITORIO

Pratica ha una vocazione territoriale. La territorialità è, per noi, la capacità di interagire con i luoghi e le persone e di leggere il cambiamento. È la presenza attiva e propositiva nei contesti che attraversiamo con i nostri progetti e nostri servizi. Per questo riteniamo fondamentale:

- Promuovere il lavoro di rete e la coprogettazione con gli Enti territoriali, nell'ottica di creare sinergie e collaborazioni utili a offrire interventi qualitativamente significativi al territorio
- Progettare e proporre servizi in continuità ed integrazione con progetti già avviati, per garantire una risposta efficace ai bisogni che naturalmente evolvono e che sono testimoni di un processo educativo che si trasforma e che necessita di nuove risorse da attivare.

La flessibilità e la costante rivisitazione/modulazione rappresentano la specificità principale del nostro modo di fare progettazione.

Pratica opera prevalentemente nell'ambito territoriale della Città Metropolitana di Milano e della provincia di Milano.

SERVIZI

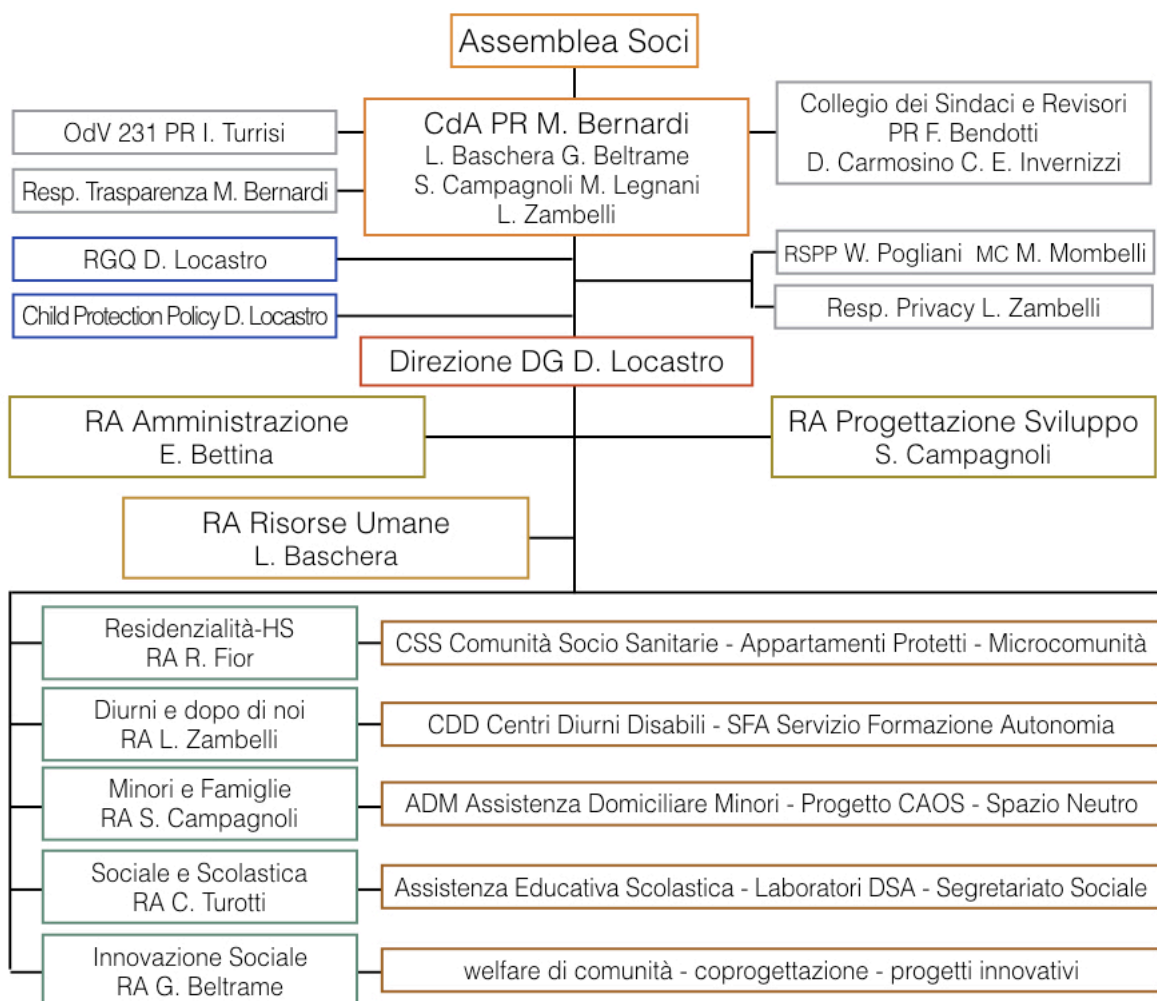
Ad oggi Pratica gestisce una serie di servizi e progetti in ambito socio-sanitario, socio-educativo e socio-assistenziale.

- Area Diurni e Dopo Di Noi: CDD Centri Diurni Disabili Monviso e Mantegazza – SFA Servizio Formazione Autonomia
- Area Residenzialità e Housing Sociale: CSS Comunità Socio Sanitarie - Appartamenti Protetti e Housing Sociale
- Area Minori e Famiglie: ADM Assistenza Domiciliare Minori - Spazio Neutro - Centro Diurno CAOS
- Area Sociale: Segretariato Sociale - Servizio Associato di Protezione Giuridica
- Area Scolastica: Assistenza Educativa Scolastica - Assistenza alunni con disabilità sensoriale - Laboratorio DSA
- Area Progetti Innovativi

Pratica è amministrata da un Consiglio di 7 membri eletti dall'Assemblea dei Soci ed indicati direttamente. L'AdS nomina inoltre il Revisore Legale.

Il Consiglio elegge il Presidente ed il Vice Presidente; inoltre può individuare uno o più amministratori delegati determinandone poteri ed eventuale compenso. Sono state attribuite ad alcuni consiglieri deleghe specifiche. La governance operativa è strutturata per Aree/Settori.

FUNZIONIGRAMMA



Pratica aderisce al Consorzio SiR Solidarietà in rete. Attraverso SiR aderisce alla rete nazionale CGM Consorzio Gino Mattarelli.

Pratica è socia di CGM Finance.

4. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO

a. DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA

Pratica è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Pratica in conformità con le sue politiche aziendali ha adottato il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione e ha istituito l'organo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente alla Cooperativa di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001. A tal fine Pratica ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria.

b. MODALITÀ DI MODIFICA/INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Pratica, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

c. FUNZIONE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Cooperativa anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Pratica di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili della Cooperativa, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, custodita dall'OdV;
2. l'attribuzione all'OdV di Pratica dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione)
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. ATTIVITÀ SENSIBILI

Per le motivazioni espresse, la Cooperativa ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231/01. Detta iniziativa è stata assunta da Pratica nella convinzione che tale strumento - al di là dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge - possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto del consorzio sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira la Cooperativa allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza. Al fine di dare debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree a rischio è individuato un "Responsabile Interno" che normalmente si identifica nel Responsabile dell'Unità Organizzativa coinvolta in tale attività. In assenza di tali figure il CDA può nominare un Responsabile Interno ad hoc per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve:

- a. Predisporre, all'inizio dell'operazione sensibile ritenuta rilevante, una scheda da tenere agli atti per i controlli da effettuarsi da parte dell'Organismo di Vigilanza, da cui risulti: il nome del Responsabile Interno; il nome di eventuali soggetti nominati dal Responsabile a cui (fermo restando la responsabilità di quest'ultimo) sub delegare alcune sue funzioni; l'indicazione degli elementi e circostanze attinenti all'operazione sensibile; l'indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate e il processo decisionale posto in essere relativamente alla singola operazione sensibile di cui il medesimo è responsabile; l'impegno da parte del Responsabile Interno al rispetto delle norme del D. Lgs. 231/2001.
- b. Indicare nella scheda la chiusura dell'operazione sensibile e l'esito della stessa.
- c. Curare la documentazione delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici vincolanti per il consorzio riguardanti l'operazione sensibile tramite la compilazione, contemporaneamente o immediatamente dopo la riunione, di apposito verbale che, a seconda dell'importanza della riunione, può essere più o meno sintetico, ma dovrà in ogni caso contenere: l'identificazione dei partecipanti, luogo ed ora della riunione, oggetto dell'incontro, "messa a fuoco" di eventuali aree sensibili emerse nel corso della riunione.
- d. Curare la creazione di un file informatico o cartaceo da tenere a disposizione dell'OdV, in cui conservare tutta la documentazione relativa all'operazione sensibile e, in particolare, la scheda e i verbali di cui sopra.

5.1 RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sotto-processi in cui si articola l'attività della Cooperativa al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

Sulla base dell'analisi svolta sono stati identificati come peculiari i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01). Pratica annovera contatti con enti o soggetti appartenenti alla sfera pubblica. Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate, rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (Attività sensibili).

Alla luce di questa analisi, le attività ritenute sensibili nella Cooperativa in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "PA") sono da ricondurre allo svolgimento delle seguenti attività aziendali che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori od abilitativi:

1. negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/ convenzioni/ concessioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette), gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.;
2. gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti/convenzioni/concessioni stipulati con soggetti pubblici;

3. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali e per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni.
4. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro;
5. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti e ispezioni.

Per quanto riguarda i reati societari, le attività ritenute sensibili sono tutte quelle attività legate al corretto esercizio del proprio mandato (cariche sociali), alla trasparente e completa rendicontazione (attività di budgetting e reporting), alle corrette comunicazioni sociali.

Per quanto riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, le attività sensibili sono quelle legate alle responsabilità e agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2001.

Per quanto riguarda i reati informatici, le attività ritenute sensibili sono tutte quelle attività legate all'accesso e alla comunicazione di dati e informazioni attraverso i portali della PA.

Per quanto riguarda il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, le attività sensibili sono quelle legate alla gestione del personale.

Il tema del General Contracting, inoltre, sembra prevedere la necessità di un controllo, per quel tipo di reati considerati "pertinenti" con le attività e per i quali siano state individuate delle attività sensibili, anche per gli enti gestori di quei servizi a titolarità SiR.

Per quanto riguarda i reati di market abuse, di razzismo e xenofobia, i reati tributari, sebbene in via generale non si possa escludere la sensibilità di tali reati per la tipologia di attività e processi di Pratica, l'analisi di rischio ha evidenziato un profilo in termini di probabilità relativamente basso.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D. Lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di Progetto.

Per quanto riguarda le aree di reato relative ai reati ambientali, ai reati anche transnazionali di criminalità organizzata e ai finanziamenti di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, ai reati di riciclaggio e ricettazione, ai reati relativi ai marchi o alle valute e ai metodi di pagamento, nella Cooperativa non sono state rilevate attività sensibili e dunque non si è proceduto ad un'analisi dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo.

6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Cooperativa riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati

I comportamenti dei dipendenti, collaboratori ed amministratori (“Dipendenti e Collaboratori”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Cooperativa (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali di Pratica, quali, ad esempio, partner in joint-venture, ATI, ecc. (“Partner”) devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner non devono porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un’ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della PA;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l’azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l’esiguità del loro valore. I regali offerti (salvo quelli di modico valore) devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L’OdV monitorerà, nell’ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti e Collaboratori di Pratica che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all’OdV che ne valuta l’appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica della Cooperativa in materia;
- i rapporti nei confronti della PA devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi concio che le persone che rappresentano la Cooperativa nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ricevere un esplicito mandato da parte della Cooperativa, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere in Pratica sia che esso avvenga nell’ambito di sub-deleghe nell’ambito dei poteri conferiti e dell’organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta la Cooperativa stessa;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti e Collaboratori che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l’attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all’Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, così come previsto dalle procedure esistenti;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell’assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l’esercizio del controllo nei limiti previsti ai soci e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito Organismo di Vigilanza deve essere un organismo interno al Consorzio (art. 6.1, b) del D. Lgs. 231/2001) e diverso dal Consiglio di Amministrazione. L'organismo di vigilanza è contattabile tramite l'indirizzo di posta elettronica odv@praticaonlus.it con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute. Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Cooperativa. In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- **Autonomia ed indipendenza:** questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- **Professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui i componenti dell'OdV sono dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato si è ritenuto opportuno dedicare una struttura interna esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico- finanziari;
- **Poteri di modifica e di iniziativa:** l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Le competenze dei componenti dell'Organo di Vigilanza, sommariamente suddivise tra competenze legali ed organizzative, possono essere riassunte nella seguente tabella:

COMPETENZE DI NATURA LEGALE	<ul style="list-style-type: none">o Approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili. Tale preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. La risorsa in commento deve essere in sintesi capace di esaminare ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito della operatività aziendale.o Conoscenza dell'operatività aziendale maturata in posizione di responsabilità e di inquadramento gerarchico all'interno dell'impresa.o Capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello Organizzativo dedicato alla prevenzione dei rischi.
COMPETENZE DI NATURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none">o Specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli alla stessa correlati, con esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo.

7.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Consulenti e Partner;
- b) sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore nella Cooperativa. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
 - e) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
 - f) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
 - g) coordinarsi con il CDA per i programmi di formazione attinenti al D.Lgs. 231/2001;
 - h) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
 - j) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre il consorzio al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; ii) sui rapporti con Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
 - k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
 - l) riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
 - m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001;
 - n) esaminare la documentazione ricevuta dal soggetto che gestisce il rapporto con Consulenti e Partner e dal responsabile interno aziendale per le operazioni da compiersi nell'ambito di Attività sensibili. Tali soggetti devono:
 - o curare, mediante appositi database, la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo;
 - o provvedere alla trasmissione della documentazione rilevante agli altri organi sociali interessati, nonché alla conservazione dei profili aggiornati dei Consulenti e Partner.
- In particolare, i predetti soggetti dovranno comunicare alla funzione al Responsabile degli Acquisti e all'Organismo di Vigilanza i dati relativi ai Partner con cui si sono verificate criticità nei rapporti con la P.A.;
- o) l'Organismo di Vigilanza è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà di volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

7.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza ha una linea di reporting su base continuativa direttamente con il CDA. Inoltre annualmente l'Organismo di Vigilanza preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione. Il reporting avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
- 2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Cooperativa, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Il CDA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

7.4 ALTRE ATTIVITÀ DI CONTROLLO E REPORTING PREVISTE DALLA LEGGE O DA REGOLAMENTI INTERNI

L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti in Cooperativa, per i diversi profili specifici ed in particolare (ma non esclusivamente):

- con il Responsabile della Funzione Amministrativa, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari;
- con il Responsabile della Funzione Progetti, per gli adempimenti relativi ai rapporti con la P.A. che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati sopra indicati.

7.5 VERIFICHE PERIODICHE

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo. Alla fine sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

7.6 WHISTLEBLOWING

La legge 179/17 ha introdotto nell'ordinamento italiano una disciplina specifica dedicata al fenomeno delle segnalazioni di reati o di irregolarità nell'ambito dei rapporti di lavoro (whistleblowing). La Cooperativa ha adottato le necessarie misure per garantire anonimato, sicurezza e protezione per tutti coloro che, dall'interno o dall'esterno della Cooperativa, intendano segnalare possibili reati o irregolarità. Accanto alla possibilità di segnalazione tramite mail dedicata, all'interno della sede consortile è stata posizionata una cassetta nella quale persone interne od esterne possono inserire le proprie segnalazioni in forma completamente anonima; l'OdV regolarmente ispeziona il contenuto della cassetta e prende incarico le eventuali segnalazioni.

8. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua 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 una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma orale direttamente all'Organismo di Vigilanza, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire 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 del consorzio o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati all'interno della Cooperativa o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate.

Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza dalle funzioni competenti riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei progetti finanziati con fondi pubblici per i quali la Cooperativa è risultata affidataria a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- notizie e documentazione relative a progetti finanziati con fondi pubblici affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti e collaboratori nei confronti dei quali la Magistratura procede 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, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe e procure della Cooperativa.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, al CDA eventuali modifiche della lista sopra indicata.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

9.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi applicati in Cooperativa. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

9.2.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo

In applicazione dei "Provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro;
3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al CDA. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal CDA con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio farà riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

9.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

9.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà il CdA il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

9.2.4 Misure nei confronti di Consulenti e Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

10.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE PER I DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Pratica garantire al personale presente in Cooperativa una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione avviene mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione. Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello. I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analogha dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

10.2 SELEZIONE DEL PERSONALE

È stato istituito uno specifico sistema di valutazione del personale e dei collaboratori in fase di selezione, che tiene conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del decreto.

10.3 INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Saranno forniti a soggetti esterni (consulenti e partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Cooperativa sulla base del presente modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

10.4 SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito della Cooperativa, con decisione dell'organo amministrativo, appositi sistemi di valutazione per la selezione di consulenti e simili nonché di partner con cui Pratica intenda addivenire a una qualunque forma di partnership e destinati a cooperare con la Cooperativa nell'espletamento delle attività a rischio. Potranno essere inoltre adottati regolamenti e procedure specifiche per la gestione e il controllo dei servizi in General Contracting.


10.5 INFORMATIVA AI FORNITORI

La Cooperativa comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori significativi e critici di Pratica autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs 231/2001.



Il MODELLO ORGANIZZATIVO - PARTE GENERALE

in **Revisione 2 del 14 Luglio 2022** è stato verificato e approvato con delibera del CdA
in data 19 Luglio 2022





Società
Cooperativa
SocialePRATICA
via Principe Eugenio 22
20155 Milanotelefono e fax
02.36568086
www.praticaonlus.it
segreteria@praticaonlus.itP.IVA
12971770156 REA CCIAA MI1601894
Albo Regionale Coop. Soc. n° A118242

MODELLO ORGANIZZATIVO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231

Revisione 2 del 14 Luglio 2022

PARTE GENERALE