	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 1 di 21




SOLIDARIETÀ MANERBIESE
SOCIETÀ' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi
del D. Lgs. 231/2001**

Allegato 3
PARTE GENERALE


Rev. 2021

Adottato con delibera del CdA del 25/11/2021

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 2 di 21


ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	25/11/2021	Adozione	Consiglio di Amministrazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 3 di 21

INDICE

PREMESSA	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	6
1.2 I reati “presupposto”	7
1.3 Le sanzioni	7
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all’Ente.....	8
1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello	9
2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SOLIDARIETÀ MANERBIESE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	11
2.1 Profilo della Società e cenni storici	11
2.2 Obiettivi e finalità del Modello	11
2.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento.....	12
2.4 Struttura del Modello.....	13
2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello	14
2.6 Elementi del Modello	14
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	18
3.2 Nomina e durata dell’Organismo di Vigilanza.....	18
3.3 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza	19
3.4 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale	20
3.5 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza	20

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 4 di 21

TERMINI E DEFINIZIONI

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

CdA: Consiglio di Amministrazione

Codice Etico: documento ufficiale della Cooperativa che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei portatori di interesse

Cooperativa: si intende Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo

D. lgs. 231/2001: D. lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "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" e successive modifiche ed integrazioni

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Cooperativa una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Cooperativa con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001

Modello Organizzativo o Modello ("Modello"): Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D. lgs. 231/2001

OdV: Organismo di Vigilanza. Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento


Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per l'inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti Apicali o Apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa

Soggetti Subordinati o Subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholders o Portatori di Interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Cooperativa, siano essi interni od esterni alla sfera aziendale

Whistleblowing: è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 5 di 21

PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato da Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus.

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ha lo scopo di escludere la responsabilità amministrativa di Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus nel caso di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, membri del Collegio Sindacale, dipendenti o, in generale, collaboratori.

Sono "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori, membri collegio sindacale, società di revisione);
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Cooperativa.


I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con la Cooperativa.

La Cooperativa vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

La Cooperativa si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al ministero di giustizia. Il presente Modello è redatto in conformità alle linee guida di Confcooperative.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 6 di 21

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto legislativo 231/2001 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (cosiddetti **sogetti apicali**);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti **sogetti subordinati**).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal legislatore, ma caratterizzata dall’esistenza di profili di rilievo penale a carico della persona giuridica, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.


La responsabilità amministrativa della persona giuridica viene esclusa nell’ipotesi in cui il soggetto agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle Società e degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell’Ente. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l’Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno alla società (**Organismo di Vigilanza**) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 7 di 21

1.2 I reati “presupposto”


Il legislatore ha inizialmente posto la propria attenzione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione ed è successivamente intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell’Ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dall’ordinamento giuridico italiano, ma è circoscritta alle ipotesi di reato specificatamente previste dal Decreto.

In particolare, le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
[art.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
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[legge 146/2006] Reati transnazionali
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art. 25-sexiesdecies] Contrabbando

L’elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello (**Allegato 4**).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 8 di 21

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato:

- A. **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- B. **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- C. **confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19 D.lgs. 231/2001);
- D. **pubblicazione della sentenza** (art. 18 D.lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa nel procedimento a carico della persona fisica.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all'Ente

I presupposti della responsabilità dell'Ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.


A) Criteri oggettivi (art. 5 D.lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il concetto di **interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista responsabilità in capo all'Ente, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far conseguire all'ente una utilità economica, anche senza che questa venga effettivamente ottenuta.

Il termine **vantaggio**, invece, si riferisce alla concreta acquisizione di un'utilità economica da parte dell'Ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente alla commissione del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati elencati dal Decreto da parte dei soggetti funzionalmente collegati all'ente, la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso si avrà quando gli agenti abbiano commesso il fatto per favorire l'ente medesimo anche qualora si accerti *ex post* che tale utilità non è stata

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 9 di 21

conseguita, ovvero a prescindere dalle intenzioni dell'agente, quando l'Ente abbia conseguito un effettivo vantaggio economico.

B) Criteri soggettivi (art. 6 D.lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una **“colpa di organizzazione”**. Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna “colpa”, esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la **“colpa organizzativa”**, e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione **“apicale”**, il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

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

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.


2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione **“subordinata”**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).


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 di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

Il D.lgs. 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 10 di 21

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del decreto. Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 11 di 21

2. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SOLIDARIETÀ MANERBIESE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

2.1 Profilo della Società e cenni storici

Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus viene costituita da 30 soci fondatori nel 1984. Oggi la Cooperativa conta più di 60 dipendenti.

La Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus è un'organizzazione non lucrativa di utilità sociale (ONLUS) la cui funzione è quella di soddisfare i bisogni di forte interesse sociale attraverso una fitta rete di rapporti e vincoli con le Istituzioni Pubbliche delle quali supporta le finalità e le azioni.

Il ruolo della Cooperativa non consiste semplicemente nel sostituirsi a suddette Istituzioni ma soprattutto nell'anticipare ed elaborare soluzioni idonee ai problemi e alle istanze che provengono dalle società moderne.

Gli obiettivi vengono raggiunti attraverso l'offerta di opportunità lavorative, formazione ed accompagnamento a favore di persone che vivono condizioni di "svantaggio", ponendosi in relazione a finalità che sono proprie del pubblico servizio ("perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini") e realizzando le basi di una mutualità esterna che si affianca a quella interna.

L'impegno della Cooperativa è volto a realizzare una gestione imprenditoriale in modo trasparente, democratica, innovativa e solidale, valorizzando sempre più la centralità della persona nelle sue diverse dimensioni di socio, di lavoratore e di cittadino.


Le caratteristiche della mutualità interna sono rappresentate dall'obiettivo di garantire ai soci continuità di occupazione lavorativa e di contribuire al miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, professionali, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa.

Per questo la Cooperativa è impegnata a lavorare ad un continuo piano di sviluppo delle proprie attività, con progettazione di nuovi servizi, partecipazione a gare d'appalto, presidio dei clienti e azioni commerciali di espansione, anche allo scopo di poter offrire ai soci occasioni di sperimentazione di servizi alternativi, attraverso formazione, ricollocazione delle risorse, mantenimento delle opportunità lavorative.

2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'introduzione del Modello, Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus intende perseguire i seguenti obiettivi:

- liceità, intesa come garanzia dell'esercizio delle attività proprie nel rispetto di norme, leggi e regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 12 di 21

- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;

Con l'adozione del Modello, la Cooperativa si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

Il Modello ha la finalità di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Cooperativa;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Cooperativa, in quanto contrarie ai principi etico-sociali cui essa si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono di seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del Modello di Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus.

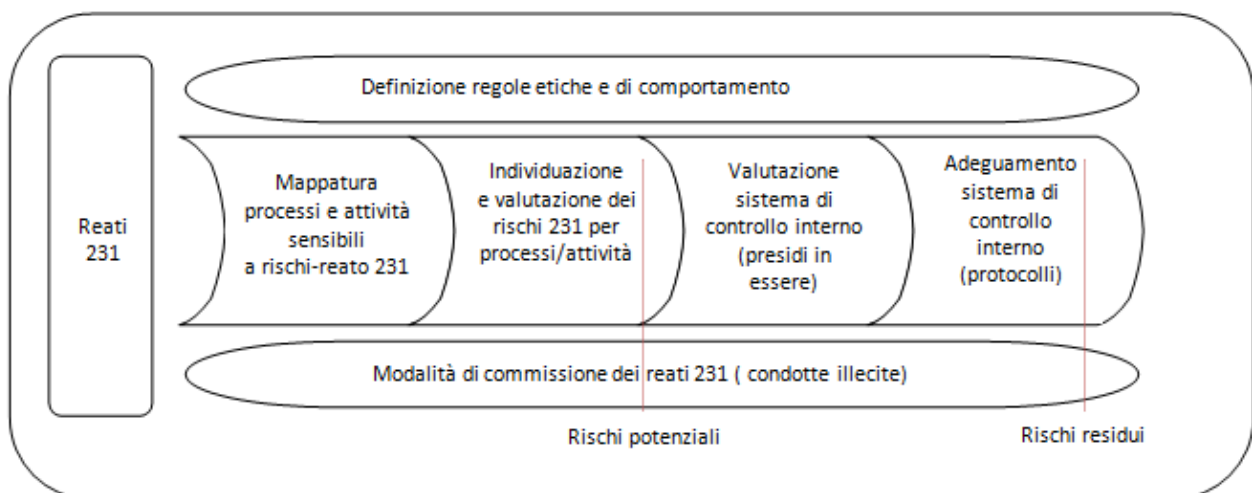



Fig.1: processo di risk assessment o valutazione dei rischi e dei controlli

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 13 di 21

Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice Etico e di condotta della Cooperativa.

Mappatura dei processi sensibili

- esame della documentazione aziendale disponibile presso la Cooperativa (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area o funzione);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento al processo e alle attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta Illecita) anche alla luce della giurisprudenza e della casistica o dello storico della Cooperativa.

Valutazione del sistema di controllo interno

- analisi del sistema di controllo interno e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui.

Adeguamento del sistema di controllo interno

- analisi dei rischi residui;
- individuazione di azioni e protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo.

I protocolli sono un sistema organico di norme diretti a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati:


- Codice Etico;
- protocolli operativi;
- flussi informativi OdV;
- formazione;
- etc.

2.4 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte generale** e di una **Parte speciale**.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- il quadro normativo di riferimento;
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio metodologico;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- informazione e formazione sul Modello adottato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 14 di 21

La **Parte Speciale** del presente Modello si articola in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato che è stata in fase di analisi ritenuta impattante sull'attività svolta dalla Cooperativa.

In ciascuna sezione della Parte Speciale sono riportati:

- elenco delle fattispecie di reato;
- principi generali di comportamento;
- processi e attività sensibili;
- funzioni aziendali coinvolte;
- possibili modalità di commissione dei reati;
- documenti e procedure;
- sistema dei controlli interni.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1 Codice Etico;
- Allegato n. 2 Sistema Disciplinare;
- Allegato n. 3 Mappatura dei Processi e Attività Sensibili – Risk Assessment;
- Allegato n. 4 Elenco Reati D.lgs. n.231/2001;
- Allegato n. 5 Sistema di governance;
- Allegato n. 6 Flussi informativi e segnalazioni all'OdV.

Il **Codice Etico** riporta i principi generali e di comportamento a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, soci, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Il **Sistema Disciplinare** descrive le possibili violazioni al Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione ed irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Il documento **Analisi dei Rischi (Risk Assessment)** riporta i risultati della valutazione delle aree a rischio reato 231.

Il documento **Sistema di governance** illustra l'organigramma ed il sistema di deleghe aziendale.


Il documento **Flussi informativi e segnalazioni all'OdV** riepiloga i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e disciplina le modalità di invio delle segnalazioni Whistleblowing.

2.5 Approvazione, modifica ed attuazione del Modello

Il Modello è approvato ed adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, nonché dei documenti allegati al Modello, sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 15 di 21

attribuito anche il compito di formulare la dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche o le integrazioni alla mappatura delle aree di rischio e alle procedure operative, essendo documenti operativi, possono essere approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'Organismo di Vigilanza.

2.6 Elementi del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Struttura Organizzativa;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Sistema di procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema Disciplinare;
8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

Codice Etico

Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus ha adottato il proprio Codice Etico (Allegato n.1), che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i soci, i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori e in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto della Cooperativa.

Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Cooperativa è formalizzata nell'organigramma aziendale dal quale s'individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione organizzativa. L'organigramma è richiamato nel Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata dalla Cooperativa (cfr. Allegato 5_Sistema di governance).


Poteri autorizzativi e di firma

Il sistema autorizzativo ed i poteri di firma, approvati e conferiti dal Consiglio di Amministrazione, sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali (si veda Allegato 5_Sistema di governance).

Gli attori del controllo

La Cooperativa adotta una governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Assemblea dei soci;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 16 di 21

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale/Società di revisione.

A questi si aggiunge l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di garantire la puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla società in ossequio al disposto del D.lgs. 231/2001.

Procedure

La Cooperativa ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali.

Le procedure e le istruzioni operative sono parti fondanti del Sistema Integrato di Gestione aziendale peraltro certificato secondo gli standard internazionali alle seguenti normative:

- ✓ **UNI EN ISO 9001:2015**
- ✓ **UNI EN ISO 14001:2015**

Mappatura processi e attività sensibili

La mappatura dei processi e delle attività sensibili o risk assessment (Allegato n.3) costituisce il presupposto del Modello adottato dalla Cooperativa.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di riferimento sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo la società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment e ha definito un framework di controlli poi richiamati anche nella Parte Speciale del Modello.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- regolamentazione;
- tracciabilità;
- organizzazione;
- segregazione delle funzioni;
- poteri autorizzativi e di firma;
- monitoraggio e reporting.


L'Organismo di Vigilanza, che custodisce il documento presso la propria segreteria, ha il compito di verificarne l'adeguatezza e di proporre eventuali integrazioni ed aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'Organismo di Vigilanza saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV al Consiglio di Amministrazione con periodicità annuale.

Sistema Disciplinare

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato n.2) che costituisce parte integrante del Modello con l'obiettivo di andare a sanzionare in via disciplinare i comportamenti non conformi a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento o di un giudizio penale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 17 di 21

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali lo Statuto dei Lavoratori ed il Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della Cooperativa.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti, i soci, ma anche gli amministratori, i sindaci, i revisori, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i consulenti e i fornitori con modalità differenti.

Attività di comunicazione, formazione e informazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Cooperativa promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

La Direzione Risorse Umane in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata. Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti e soci della Cooperativa mediante:

- consegna estratto della documentazione ai dipendenti, ai nuovi assunti e soci (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente previste per le funzioni apicali o responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale della Parte Generale, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e della Parte Generale del Modello;
- informativa ai terzi (clienti, fornitori, consulenti, etc.).

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:


- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Cooperativa deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 18 di 21

- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogato in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett. *b)* e 7, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di:


- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'autonomia comporta, infine, la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali in un regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche non passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dall'ordinamento giuridico italiano, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

3.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

L'organo amministrativo definisce le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 19 di 21

- onorabilità;
- integrità;
- rispettabilità e professionalità;
- assenza di cause di ineleggibilità.

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001.

Con l'accettazione della nomina, l'OdV implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione del componente dell'organismo stesso.


Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un **Regolamento di funzionamento** che disciplina peraltro anche la durata in carica e tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo stesso.

3.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

- **vigilanza sul Modello:**
 - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- **aggiornamento del Modello:**
 - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso.
- **informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- **fornire chiarimenti relativi Modello** su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- **referire periodicamente agli organi di controllo (CdA/Collegio Sindacale)** in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 20 di 21

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

3.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) *ad evento*;
- b) *periodici*;
- c) *segnalazioni*.

I **flussi ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I **flussi informativi periodici**, a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività ed il funzionamento dei presidi di controllo.


Le **segnalazioni** (cd **Whistleblowing**) possono provenire da parte di qualsiasi dipendente della Cooperativa che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello.

Solidarietà Manerbiese Società Cooperativa Sociale Onlus al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd "whistleblowing") ed in conformità con le previsioni dell'art 6 del D.lgs 231/01, *comma 2-bis*, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ai sensi del comma *2-ter* del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma *2-quater*, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	Rev. 00 del 25/11/2021
	PARTE GENERALE	Pag. 21 di 21

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante ed astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).