Tempo Libero
Società Cooperativa Sociale Onlus

PARTE GENERALE

Modello 231/01 di Organizzazione Gestione e Controllo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01/07/2024

INDICE

Termini e definizioni 3
PREMESSA 4
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 5
1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche 5
1.2 I reati "presupposto" 6
1.3 Le sanzioni 7
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all'Ente 7
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI TEMPO LIBERO 10
2.1 Descrizione della cooperativa 10
2.2 Linee Guida delle associazioni di categoria 11
2.3 Obiettivi e finalità del Modello 11
2.4 Metodologia adottata 12
2.5 Destinatari e Struttura del Modello 231/01 di Tempo Libero 12
2.6 Adozione del Modello 14
3. ORGANISMO DI VIGILANZA 15
3.1 Composizione e collocazione 15
3.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza 15
3.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 17
3.4 Comunicazione fra l'OdV e gli organi societari 18
4. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING 19
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01 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 Tempo Libero Cooperativa Sociale

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 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 dello stesso

Soggetti Subordinati o Subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o 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

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 Tempo Libero Cooperativa Sociale.

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello Organizzativo") è di escludere la responsabilità amministrativa della cooperativa TEMPO LIBERO (di seguito Cooperativa)" nel caso di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dipendenti o, in generale, collaboratori.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il sistema di controllo in modo finalizzato al rispetto dei dettami del D.Lgs 231/2001 e quindi:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;

- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate da parte di chi opera presso la Cooperativa (dipendenti, collaboratori) e di chi opera per conto della stessa (fornitori, partners, ecc).

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree di processi aziendali interni ed esterni della Cooperativa.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "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 società 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 e il controllo della stessa (cosiddetti Soggetti Apicali);
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti Soggetti Subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata dall'esistenza di profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell'Ente viene esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società 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 delle gravità del reato e della capacità patrimoniale della società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione 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 la società 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 (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti 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 da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- Introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati "presupposto"

Il legislatore ha inizialmente posto la propria attenzione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione 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
1. [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
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Delitti di criminalità organizzata
4. [art.25] Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Reati di abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. [art. 12, L. 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]
26. [legge 146/06] Reati transnazionali
27. [art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
28. [art.25-octies.1, co.2] Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

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

1.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, il Decreto 231/01 ne individua una serie articolata.

In sintesi, esse sono così riassumibili:

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).

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

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) <u>Criteri oggettivi (art. 5 D.lgs. 231/01)</u>

- 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 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 dell'Ente: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello 231/01 di Organizzazione, Gestione e Controllo

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01 dispongono che la responsabilità della Società non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima

della commissione del fatto modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello 231/01, la normativa in esame prevede altresì che:

- la Società abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di controllo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello 231/01;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello 231/01;

Il Decreto 231/01 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello 231/01 di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

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 231.

Il Modello 231/01 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, 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.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI TEMPO LIBERO

2.1 Descrizione della cooperativa

Tempo Libero è una cooperativa sociale che si propone di realizzare, avvalendosi prevalentemente dell'attività lavorativa dei soci cooperatori, attività sociosanitarie, educative ed assistenziali, rivolte principalmente, anche se non esclusivamente, a minori, giovani e persone con problemi di carattere sociale o particolare svantaggio.

Tra i principali servizi erogati:

- servizi informativi e di orientamento rivolti a minori, giovani, disoccupati e cittadini immigrati;
- servizi formativi rivolti a minori, adolescenti e persone in situazione di disagio;
- attività di assistenza scolastica e domiciliare;
- servizi per la disabilità;
- centri di aggregazione giovanile;
- centri ricreativi estivi;
- progetti dedicati alla mobilità internazionale per i giovani;
- servizi per l'infanzia;
- progetti di inclusione sociale e di educazione interculturale;
- servizi bibliotecari;
- progetti speciali.

L'attività della cooperativa viene annualmente rendicontata agli stakeholder nel bilancio sociale, pubblicato sul sito istituzionale, a cui si rimanda per avere informazioni sull'attività della cooperativa e sulla struttura organizzativa.

Il modello di governo della cooperativa è il seguente:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di amministrazione;

In allegato la composizione degli organi sociali, il sistema di deleghe in essere e l'organigramma della cooperativa (Allegato Governance).

L'assetto organizzativo è caratterizzato da unità organizzative di supporto che operano per la struttura e unità specifiche dedicate ai servizi distinte tra Servizi per Infanzia e adolescenza e Servizi di Inclusione Sociale.

L'organigramma è definito e costantemente aggiornato, sono attributi con chiarezza ruoli e responsabilità.

La cooperativa è certificata secondo i requisiti ISO 9001/2008 per i servizi: CAG (Centri di Aggregazione Giovanile), Ludoteca, Orientamento, Informagiovani, Asilo nido, Scuola dell'Infanzia, Spazio gioco, Servizi di tipo bibliotecario e progetti speciali (centro cottura).
Ciò comporta un costante aggiornamento dei processi e dei mansionari in essere, ed un'attenzione costante per il miglioramento continuo della qualità del servizio.

2.2 Linee Guida delle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello 231/01 si conforma alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001" di Confcooperative associazione di categoria cui aderisce la cooperativa Tempo Libero.

2.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'introduzione del Modello, Tempo libero Cooperativa Sociale 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;
- 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.

2.4 Metodologia adottata

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del Modello di Tempo Libero:

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 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 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.

2.5 Destinatari e Struttura del Modello 231/01 di Tempo Libero

Il presente Modello, ex art. 5 del Decreto, è destinato a:

- i lavoratori soci e non soci;
- gli amministratori e i membri degli altri organi sociali;
- collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con le cooperativa;
- i partner (cioè i soggetti che partecipano con la cooperativa ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

Altri fornitori e/o consulenti che non rientrano nelle categorie sopra previste (terzi destinatari) non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte della cooperativa che di conseguenza, non può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti tenuti da tali soggetti.
Tuttavia poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza di interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti per uno o più reati previsti nel Decreto 231/01, la cooperativa vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico del quale viene loro consegnata una copia controfirmata per accettazione.

Il Modello risulta strutturato in una Parte Generale e una Parte Speciale.

Nella **parte generale** sono riportate:

- 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.

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;
- possibile 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;
- Allegato n. 7 Procedura Whistleblowing.

Il **Codice Etico** riporta i principi generali e comportamentali a cui la Cooperativa riconosce valore etico e a cui devono conformarsi tutti i destinatari (amministratori, sindaci, revisori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (amministratori, sindaci, revisori, dipendenti e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello 231/01 e relative sanzioni astrattamente

comminabili, nonché il procedimento di applicazione e 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 e 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.
Il documento **procedura Whistleblowing** definisce le modalità operative adottate dalla Cooperativa in merito alle segnalazioni.

2.6 Adozione del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto l'approvazione e l'adozione formale del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, avvengono con delibera del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche al Modello possono ritenersi necessarie a seguito di aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali, al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).
Dopo la delibera del CdA, è compito dell'Organismo di Vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate.

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del C.d.A. ma una delibera dell'O.d.V., previa approvazione dei contenuti da parte del Presidente.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione e collocazione

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 e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'O.d.V. 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 e non dovrà in alcun modo essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione della propria attività. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di 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'O.d.V. sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, pratica professionale legale, 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'O.d.V.

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, 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.

L'OdV di Tempo Libero è un organo collegiale composto da due membri, di cui uno esterno ed uno interno. Il Presidente dell'OdV è soggetto esterno.

3.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; contestualmente viene adottato il presente Modello 231/01 di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Gli amministratori definiscono 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. Esso sarà concordato annualmente con il Cda. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

3.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

- **verifica e vigilanza sul Modello 231/01, ovvero:**
  - verificare l'adeguatezza del Modello 231/01, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello 231/01, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello 231/01 stesso.

- **aggiornamento del Modello 231/01, ovvero:**
  - curare l'aggiornamento del Modello 231/01, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello 231/01;

- **informazione e formazione sul Modello 231/01, ovvero:**
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello 231/01 presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);
  - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello 231/01 da parte di tutti i destinatari;
  - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello 231/01.

- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:**
  - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello 231/01;
  - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello 231/01, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
  - informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello 231/01 ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
  - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231/01.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti delle cooperativa, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231/01;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio del personale della cooperativa ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate dal Consiglio di Amministrazione.

3.4 Comunicazione fra l'OdV e gli organi societari

In conformità alle disposizioni contenute nel Decreto 231/01 l'OdV comunica al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione, le conclusioni relative all'attività di verifica effettuate.
Nelle relazioni periodiche, l'OdV riferisce al Cda l'attività di verifica svolta, dando particolare risalto ai rilievi emersi e alle eventuali integrazioni da adottare. A loro volta, il Cda, Collegio Sindacale e la Società di Revisione potranno chiedere di convocare l'OdV in qualsiasi momento per chiedere chiarimenti o approfondimenti in merito alla concreta attuazione del Modello 231/01 o in presenza di violazioni dello stesso da parte di funzionari o di dipendenti delle Società.

3.5 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

Il sistema delle deleghe e dei poteri attribuiti ai funzionari e ai dirigenti, nonché le eventuali modifiche, deve essere comunicato all'OdV.

Devono essere inoltre comunicati con tempestività all'OdV anche i seguenti documenti e informazioni:

- provvedimenti o notizie relativi all'avvio di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al decreto 231/01;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231/01 ;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello 231/01, con evidenza dei provvedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;

Le segnalazioni in merito a possibili violazioni del Modello 231/01 dovranno essere effettuate in forma scritta non anonima, e potranno arrivare a conoscenza dell'OdV mediante appositi canali riservati.
Esaminate le segnalazioni ricevute, l'OdV valuta le indagini da eseguire e le modalità più adatte. L'OdV motiva per iscritto la decisione di procedere a un'accurata indagine interna o l'archiviazione della segnalazione.
L'OdV deve relazionare periodicamente il Consiglio d'Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione sulla propria attività. Tali relazioni dovranno avere una frequenza almeno annuale.

Altri report sull'attività dell'OdV potranno essere redatti su specifica richiesta del Presidente, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione e del Direttore.

4. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone chesegnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "*I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*"
La Società, in linea con le *best practices* di riferimento, ha individuato un apposito Comitato interno atto a ricevere e gestire le segnalazioni.

La Società ha inoltre predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:
- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

È compito del suddetto soggetto procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Società.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla

comunicazione della segnalazione all'OdV e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).
Verificare personalizzazione del cliente (Comitato, soggetto esterno ecc)

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01

Tempo Libero si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i principi contenuti nel Modello 231/01 e nel Codice Etico ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello 231/01 è comunicato formalmente agli organi sociali e al personale della cooperativa, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello 231/01), e consegna di una copia del Modello 231/01 e del Decreto 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'ODV.
Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello 231/01, dal Decreto 231/01 e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello 231/01, lo stesso è reso disponibile sul sito della Cooperativa. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello 231/01, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello 231/01 con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di amministrazione in collaborazione con l'Odv, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni. In particolare prevede:

- sessioni specifiche basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza;
- sessioni specifiche basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza a seguito di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

Il programma di informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello 231/01 è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

In aggiunta all'attività di informazione dei destinatari, l'Odv ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione di iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello 231/01 e dei protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno delle Società.

È previsto che i principi del Modello 231/01 ed in particolare quelli del Codice Etico, che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (corsi, seminari, questionari, etc..), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici piani, approvati dal CdA. Il livello di formazione va applicato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse interne delle aree sensibili.