

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale EDIZIONE 02 REVISIONE 01 Del 23 marzo 2026 Pagina 1 di 20
---	---	--

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 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”*

EDIZIONE	REVISIONE	DATA DI EMISSIONE	MODIFICHE	N. PAGINE
02	00	MAGGIO 2024	SECONDA EMISSIONE	22
02	01	MARZO 2026	INTEGRAZIONE CON NUOVI SISTEMI DI CERTIFICAZIONE (ISO 45001:2023, UNI PdR 125:2022, Family Audit)	22

INDICE

1. PREMESSA	4
2. LA CORPORATE GOVERNANCE DI ARCOBALENO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE	4
2.1 Titolare Effettivo	4
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
3.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001	5
3.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	6
4. IL MODELLO	9
4.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello organizzativo di Arcobaleno Società Cooperativa Sociale	9
4.2 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del "Modello"	10
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	10
5.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	10
5.2 Funzioni e poteri	11
5.3 Reporting nei confronti degli organi societari	12
5.4 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)	13
6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	14
6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	15
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	15
7.1 Finalità del sistema disciplinare	15
7.2 Illeciti disciplinari	16
7.3 Destinatari delle misure disciplinari	16
7.4 Criteri di assegnazione delle sanzioni	16
7.5 Misure accessorie alle sanzioni	17
7.6 Fondo sanzioni	18

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale EDIZIONE 02 REVISIONE 01 Del 23 marzo 2026 Pagina 3 di 20
---	---	--

8. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO	18
8.1 Ambiente di controllo	19
8.2 Valutazione dei rischi	19
8.3 Attività di controllo	19
8.4 Formazione in tema di responsabilità amministrativa degli enti	20
8.5 Informazioni e comunicazione	20
8.6 Monitoraggio	20

1. PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche come “Modello” o MOGC) adottato da *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*, e qui presentato, è composto:

- dalla presente Parte Generale che espone i principi di riferimento, le linee guida adottate e il Sistema Disciplinare;
- dalla Parte Speciale che espone le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal *D. Lgs. n. 231/2001*, i principi guida ed i protocolli operativi specifici, a cui l'ente deve attenersi;
- dal Codice Etico Linee di Condotta che contiene i principi a cui devono far riferimento tutti gli *Stakeholders* per poter intrattenere rapporti con *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*;
- dalle informative specifiche divulgate ai vari *stakeholders* (dipendenti all'atto dell'assunzione, consulenti, fornitori, ecc) e dall'altra documentazione di supporto (es. tabella riepilogativa dei reati) secondo quanto disciplinato all'interno del Sistema di Gestione Integrato.

Il presente MOGC si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto *dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 231/2001*, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

L'adozione del Modello di Organizzazione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 è una scelta volontaria dell'Ente.

Questo è, infatti, il principio espresso dalla norma: non un obbligo ma una facoltà.

Tuttavia, soprattutto per le realtà della cooperazione sociale, sono molte le norme e prescrizioni che invitano all'adozione dei modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/01: a titolo esemplificativo e non esaustivo, citiamo l'Autorità Nazionale Anticorruzione che, con Delibera n. 32 del 20 gennaio 2016, ha pubblicato le Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali.

In particolare, le citate linee guida, nel riferirsi alla responsabilità amministrativa, al paragrafo 12.3 rubricato “*Il rispetto delle prescrizioni del d.lgs. 231/2001*”, enunciano che: “*Sempre nell'ottica di garantire l'affidabilità del soggetto erogatore e di assicurare che la prestazione affidata venga svolta nel rispetto della legalità, le stazioni appaltanti devono verificare l'osservanza, da parte degli organismi no-profit, delle disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della l. 29 settembre 2000, n. 300), applicabile agli stessi in ragione, sia del tenore letterale delle relative previsioni (rivolte agli enti forniti di personalità giuridica, alle associazioni anche prive di personalità giuridica e alle società private concessionarie di un pubblico servizio) sia della natura dei servizi erogati*”.

2. LA CORPORATE GOVERNANCE DI ARCOBALENO SOCIETÀ' COOPERATIVA SOCIALE

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale, così composta:

- Assemblea dei Soci, competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo statuto;
- Consiglio di amministrazione e Presidente legale rappresentante, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea. In particolare, per gli atti di straordinaria amministrazione occorre la delibera favorevole dell'assemblea dei soci.

2.1 Titolare Effettivo

Secondo la normativa antiriciclaggio, il Titolare Effettivo è la persona fisica che, in ultima istanza, possiede o controlla un'entità giuridica ovvero ne risulta beneficiaria.

Il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 90 (Decreto antiriciclaggio) ha previsto l'obbligo di comunicazione delle informazioni relative alla titolarità effettiva di alcune categorie di soggetti (imprese con personalità giuridica, persone giuridiche private, trust e istituti giuridici affini al trust, ecc.).

Con il D.M. 11 marzo 2022, n. 55 è stato adottato il regolamento, che prevede le modalità di comunicazione, accesso e consultazione dei dati relativi al titolare effettivo.

I soggetti che devono presentare la comunicazione sono:

- imprese con personalità giuridica (società per azioni, società a responsabilità limitata, società in accomandita per azioni, società cooperative e di mutuo soccorso, società consortili);
- persone giuridiche private;
- trust produttivi di effetti giuridici rilevanti ai fini fiscali e istituti giuridici affini.

Una nota congiunta dei servizi legislativi e fiscali dell'“Alleanza delle Cooperative Italiane” (ACI) del 2024 in merito al “Titolare effettivo delle società cooperative” fornisce ulteriori indicazioni per quanto riguarda l'individuazione del soggetto; in particolare, si afferma come:

“non resta allora che dare applicazione al criterio residuale del comma 5 in cui si dà risalto alle persone fisiche che all'interno dell'ente societario sono titolari della legale rappresentanza, del potere di amministrazione e di direzione.

Di conseguenza:

si ritiene che nelle società cooperative il titolare effettivo sia in ogni caso colui che statutariamente risulta legale rappresentante, cioè il presidente dell'organo di amministrazione della cooperativa (qualora risulti titolare del potere di rappresentanza anche il vicepresidente è doveroso indicare entrambe le figure).”

Saranno, quindi, i soggetti a cui è attribuita la legale rappresentante e, di conseguenza, in *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* la Presidente del Consiglio di Amministrazione (e il Vicepresidente) ad essere indicati, sulla base del co. 5 (criterio residuale) come “Titolari Effettivi”.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

3.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, emesso in attuazione della delega contenuta nella *Legge n. 300 del 29 settembre 2000*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

A prescindere dalla sua qualificazione la responsabilità di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) potrebbe sorgere qualora il reato sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio della Società** medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse del soggetto agente.

Si tratta di una responsabilità che, benché definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale, dal momento che:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, la cui entità si determina secondo il sistema delle quote ed in base ai criteri di cui all'art. 11 del D.lgs. 231/2001. Nei casi previsti dalla legge – e secondo quanto dispone l'art. 13 del D.lgs. 231/2001 –, è prevista anche l'applicazione di sanzioni ulteriori, di tipo interdittivo ed anche su base cautelare, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. È, inoltre, prevista la possibilità di disporre la confisca del prezzo e del profitto del reato, anche per equivalente.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico degli enti possa sorgere quando i reati vengono commessi da:

- a) **soggetti in posizione c.d. "apicale"**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- b) **soggetti in posizione c.d. "subordinata"**, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni o, comunque, non legati da un vincolo di subordinazione nei confronti della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede l'insorgere della responsabilità della persona giuridica solo nell'ipotesi in cui venga commesso uno dei cd. "reati presupposto", e cioè alcune specifiche tipologie di reati ai quali si applica la disciplina in esame (per una più ampia trattazione di tali reati si rinvia alla Parte Speciale).

Alcuni dei reati ivi richiamati (come ad esempio, *Delitti di criminalità organizzata; Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo in strumenti o segni di riconoscimento; Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, Delitti contro la personalità individuale, Abusi di mercato*), in considerazione dell'attività svolta da Arcobaleno Società Cooperativa Sociale non sono considerati rilevanti, in quanto non si ritiene sussistente un concreto rischio di commissione.

3.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente

Il Decreto promuove tra le società l'elaborazione di **"Modelli di organizzazione, gestione e controllo"**, redatti ed adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali "Modelli" anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati, efficaci e concretamente attuati, costituisce una causa di esonero dalla responsabilità, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

In particolare, l'**art. 6 del Decreto** relativo ai reati commessi da soggetti in posizione apicale prevede che la società, per poter beneficiare dell'esimente, debba dimostrare che:

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

Lo stesso articolo 6 del Decreto prevede inoltre che i "Modelli" devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli, inoltre, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione; nello specifico, si segnala come *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* abbia previsto l'utilizzo della piattaforma "Whistleblowing – Cooperazione Trentina", che garantisce, attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, così come disciplinato dal D. Lgs 24/2023;
- b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'art. 7 del Decreto prevede poi, relativamente al caso del reato commesso da soggetti non apicali, che la Società non risponde dell'illecito derivante da reato se la commissione di quest'ultimo è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Il comma 2 del medesimo articolo 7 contiene, tuttavia, una presunzione di legge e stabilisce che è esclusa l'inosservanza predetta 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.

In sostanza, al contrario di quanto visto per i soggetti apicali, per l'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti vi è un'inversione dell'onere della prova, per cui l'esistenza e l'effettiva attuazione del Modello esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Sarà, perciò, compito del Pubblico Ministero dimostrare la "colpa organizzativa" dell'ente, la quale costituisce uno dei presupposti per la responsabilità nel caso di reati commessi dai sottoposti.

Pertanto, il medesimo art. 7 delinea i requisiti che devono sussistere perché si possa parlare di efficace attuazione del modello:

- a. verifica periodica del modello ed eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- b. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Da aggiungere come *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* nel corso del 2025 abbia conseguito la certificazione UNI EN ISO 45001:2023 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro" (certificato n. 877226 del 22/07/2025 rilasciato da CSQA – Accredia).

Nell'ottica dell'efficacia esimente del MOGC, si segnala come la sentenza della Cassazione n. 56652 depositata il 1° settembre 2025, abbia approfondito la valenza delle certificazioni dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro ai fini dell'adeguatezza del Modello stesso e la sussistenza della colpa di organizzazione.

In particolare, per quanto concerne il profilo della colpa di organizzazione, il Collegio ha argomentato che, sebbene l'adesione a standard internazionali in tema di sicurezza sul lavoro non determini, ai sensi dell'art. 30, c. 5 del D.Lgs. 81/2008, un'automatica efficacia esimente, costituisce senza dubbio "un elemento di particolare pregnanza nell'ambito dell'accertamento della colpa organizzativa" che può

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale EDIZIONE 02 REVISIONE 01 Del 23 marzo 2026 Pagina 8 di 20
---	---	--

essere superato solo da *"una compiuta dimostrazione dell'inadeguatezza del sistema organizzativo adottato"*.

Inoltre, avverte la Cassazione, occorre anche tenere conto che *"il Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 ha una funzione di governance e di controllo dei processi decisionali, non di dettaglio tecnico-operativo"* e le procedure ivi contenute devono necessariamente avere un carattere generico, che costituisce *"l'essenza e la ragione d'essere"* del MOGC. I protocolli e le indicazioni specifiche trovano invece la corretta sede nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Continuando l'analisi dell'efficacia esimente del MOGC, si evidenzia come la certificazione UNI EN ISO 45001:2023 abbia trovato una correlazione esplicita nell'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla Sicurezza sul lavoro), il quale ha definito i requisiti che un modello deve possedere per essere idoneo a prevenire i reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, prevedendo al comma 5 una presunzione di conformità per i sistemi di gestione certificati secondo standard riconosciuti (tra cui la ISO 45001:2023).

Le ulteriori certificazioni di Arcobaleno Società Cooperativa Sociale sono:

- la certificazione ISO 9001:2015, la quale garantisce elevati standard di qualità dei servizi, con l'impegno concreto di orientare ogni processo aziendale alla soddisfazione ed al rispetto dei propri clienti;
- la certificazione UNI/PDR 125:2022 sulle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni per raggiungere una più equa parità di genere e per garantire un ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque senza alcuna discriminazione;
- la certificazione "Family Audit Executive", è rilasciato alle organizzazioni che completano con successo l'intero percorso di certificazione dello standard Family Audit dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia. Attesta l'adozione e il pieno consolidamento delle politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo;
- il marchio "Più Valore" il quale premia le organizzazioni virtuose che si impegnano attivamente nella parità di genere, nel benessere sul lavoro e nella conciliazione tra vita professionale e familiare.

Considerando quanto detto, il presente "Modello" è stato adottato ed approvato, in prima istanza, dal Consiglio di Amministrazione di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* con delibera dell'8 Maggio 2019.

Successivamente il "Modello" ha subito un aggiornamento sia per l'introduzione, da parte del legislatore, di nuove categorie di reati presupposto rilevanti per *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*, sia per alcune modifiche statutarie ed organizzative che hanno interessato la Cooperativa.

Per tali motivazioni con delibera del cda del 13 maggio 2024 si è, quindi, deciso di adottare la presente nuova edizione del modello con un aggiornamento che ha interessato anche gli Allegati 1 (Parte Speciale) e il Codice Etico e le Linee di Condotta.

Infine, con la presente revisione del 23 marzo 2026, si è proceduto ad aggiornare il Modello (Parte Generale, Parte Speciale e Codice Etico e Linee di condotta) in virtù delle modifiche normative e dei nuovi servizi interni della cooperativa (vedi apertura primo servizio componente "b) e per procedere in maniera compiuta all'integrazione dei sistemi (ISO 45001: 2023, UNI PdR 125:2022, ISO 9001:2015 e Family Audit).

4. IL MODELLO

4.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello organizzativo di Arcobaleno Società Cooperativa Sociale

Arcobaleno Società Cooperativa Sociale attraverso l'implementazione del presente MOGC intende perseguire l'obiettivo fondamentale di concepire, elaborare, dare attuazione, nonché implementare principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno in essere, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

- 1) la mappatura delle aree di attività a rischio (*Risk assessment*), al fine di identificare le aree a rischio e la tipologia dei rischi caratterizzanti ciascuna area operativa;
- 2) una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali, oltre che una costante messa in atto di azioni di sensibilizzazione per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Coordinatori e Responsabili di ogni unità operativa;
- 1) la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia (vedasi mansionario, funzionigramma, istruzioni e altre procedure del Sistema di Gestione Integrato);
- 2) la costituzione di un opportuno Organismo di Vigilanza, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" nonché sulla sua osservanza;
- 3) l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione rilevante;
- 4) le riunioni tra l'OdV e la Direzione e/o i coordinatori dei singoli servizi per monitorare l'efficacia operativa del MOGC;
- 5) la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
- 6) l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, con conseguente intervento tempestivo con azioni correttive e/o preventive ove necessario, permettendo così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso.

Il "MOGC" e quello che potremmo definire il "sistema 231" che si va a delineare con l'adozione dei restanti documenti elencati in premessa, si integra all'interno della struttura organizzativa di Arcobaleno Società Cooperativa Sociale con il sistema di gestione della qualità adottato ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015, con la ISO 45001:2023, la UNI PdR 125:2022 e la certificazione Family Audit; ad esempio, nel suo allegato A202 ANALISI RISCHI E OPPORTUNITA' si riporta la livello dei rischi, l'elenco dei reati interessati, i soggetti potenzialmente coinvolti, la frequenza di svolgimento dell'attività e le misure di contenimento adottate.

Il Modello previsto dal decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D.lgs. n. 231/2001*.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*, soprattutto nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della *Società*;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* in quanto (anche nel caso in cui *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

4.2 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del “Modello”

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si renda necessario applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dal C.d.A. prima della loro adozione e applicazione.

In particolare, il Modello deve essere aggiornato, su proposta, o, comunque, previo parere, dell'Organismo di Vigilanza in tutti i casi in cui vi siano modifiche del quadro normativo, nonché delle procedure, dell'organizzazione, delle attività o dei comportamenti della società che ne rendano indispensabile o opportuno l'adeguamento ai fini di prevenzione dei reati. Il Modello deve essere aggiornato in tutti gli altri casi in cui si renda opportuna, necessaria o utile la modifica dello stesso sulla base delle indicazioni o segnalazioni pervenute all'Odv.

È compito dell'Organismo di Vigilanza di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* proporre al C.d.A., eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente “MOGC”.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall' *art. 6, comma 1, lettera b)* del Decreto, *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* ha istituito al proprio interno un organismo dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del “MOGC”, nonché di curarne l'aggiornamento.

In relazione alle caratteristiche nonché al volume di affari di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* si è ritenuto di individuare quale soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente “Modello”) le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV), **un organismo a composizione collegiale**, con un membro esterno, già Presidente del collegio sindacale e un membro interno, con competenze in diritto societario e penale, già Data Protection Officer (“DPO”) della cooperativa.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta composizione è stata riconosciuta come la più adeguata al ruolo di OdV, in considerazione della natura giuridica dell'ente, delle sue dimensioni, dei rischi individuati, dei protocolli in essere per azzerarli o comunque ridurli.

Ciò avendo in mente i principi di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità, effettività e continuità di azione, che devono caratterizzare l'agire dell'OdV.

In un'ottica di garanzia della prerogativa di autonomia e indipendenza dell'Organismo, quest'ultimo si è dotato di una serie di meccanismi che gli garantiscono, ad esempio, le segnalazioni sulla piattaforma che garantisce l'anonimato e che possono riguardare:

- violazione di normative comunitarie in specifici settori (es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori);
- violazione dei modelli di organizzazione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- altre condotte illecite rilevanti ex d. lgs. 231/2001;

- molestia, violenza (fisica, verbale, digitale);
- condotta discriminatoria o contraria alla parità di genere;
- altro (categoria residuale)

vengono lette in prima istanza esclusivamente dal Presidente dell'OdV il quale, in primis, verifica che la segnalazione non coinvolga il membro interno o non metta a repentaglio l'autonomia dell'OdV, solo poi facendo partire l'iter di raccolta informazioni e successiva gestione della segnalazione.

Inoltre, nello svolgimento della propria attività, l'OdV avrà la possibilità di servirsi di consulenti esterni.

5.2 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* ha il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari, appositamente individuati nei singoli in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV) di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* il compito di:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla *Società*, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo (Coordinatori/rici e Responsabili di servizio, Direzione e Responsabile dei Sistemi di Gestione Interni) e forma parte integrante del processo aziendale («controllo delle procedure»);
- suggerire e proporre l'attivazione di procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la *Società* al rischio di commissione di illeciti;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale e nella restante documentazione per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Coordinatori/ Responsabili delle varie funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);

- verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- confrontarsi con il collegio sindacale, rappresentato dal suo Presidente nell'OdV, per richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole *standard* finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

In riferimento alle Aree a Rischio con maggior criticità l'operatività dell'OdV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del sistema di gestione per la salute e la sicurezza e del sistema di gestione ambientale, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente "Modello", nell'ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione.

L'OdV avrà, inoltre, diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti relative alle Aree a rischio, nonché ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

Più specificatamente, per quanto riguarda la Salute e Sicurezza sul Lavoro, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- avvalendosi della collaborazione del RSPP, effettuare a campione e a sorpresa ispezioni periodiche presso le strutture ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga genericamente svolta conformemente al MOGC adottato e nel rispetto più in generale delle regole di prevenzione, il tutto finalizzato a garantire l'efficacia del "Modello" stesso;
- verificare in maniera oggettiva l'efficacia del "Modello", in relazione alla struttura ed alla capacità di prevenire la commissione dei reati di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale;
- attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le funzioni competenti per l'attuazione di misure preventive e/o correttive suggerite;
- richiedere al C.d.A. / Datore di Lavoro di procedere con le sanzioni disciplinari indicate, in caso di violazione del "Modello" da parte dei soggetti responsabili;
- verificare la puntuale attuazione delle sanzioni disciplinari indicate al C.d.A. / Datore di Lavoro;
- promuovere presso tutte le aree / funzioni un adeguato processo informativo dei lavoratori per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOGC.

L'OdV, per svolgere i propri compiti, potrà avvalersi del supporto di tutte le risorse della Società.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri sopra descritti, l'OdV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione della Società.

5.3 Reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all'Organismo di Vigilanza (OdV) di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* una linea di reporting verso il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* periodicamente trasmette al C.d.A. un report scritto sull'attuazione del "Modello" e sull'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse restando ferme le competenze riconosciute al Revisore Legale.

Più precisamente, nell'ambito del reporting periodico, l'OdV predispone:

- **con cadenza annuale**, un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di "miglioramento continuo" del sistema di gestione integrato;
- **con periodicità variabile** e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello.

In ogni caso, l'OdV di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche.

5.4 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

In conformità alle disposizioni contenute negli *artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001*, l'OdV è dotato di:

- **Indipendenza ed autonomia:**
Deve avere collegamento gerarchico il più elevato possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di *reporting* al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.
In capo all'OdV non devono, inoltre, essere attribuiti compiti operativi che, per loro natura, ne mettano a repentaglio l'obiettività di giudizio. In ogni caso, i requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in situazioni che ne possano minare l'autonomia rispetto alla Società.
In merito alla valutazione della governance della cooperativa, si sottolinea che la posizione del Responsabile dei Sistemi di Gestione Interni non presenta profili di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ex D.Lgs. 231/01.
Tale figura, pur essendo membro del Consiglio di Amministrazione (CdA), non è investita di deleghe gestionali o compiti operativi che possano pregiudicarne l'obiettività e l'indipendenza. Al contrario, la sua funzione di Compliance Officer apporta un valore sinergico all'attività di vigilanza.
Analogamente, la sua partecipazione all'Ufficio Direttivo non ne inficia l'autonomia, trattandosi di un organo con funzioni esclusivamente consultive a supporto della Direzione Generale, come peraltro formalizzato e riscontrabile dall'organigramma e dal funzionigramma aziendali.
- **Professionalità:** i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal *D. Lgs. n. 231/2001*, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.
- **Effettività e continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine. L'attività dell'OdV deve, pertanto, essere organizzata in base ad un piano d'azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente, compatibilmente con l'attività aziendale.
- **Onorabilità:** intesa come integrità ed autorevolezza professionale e morale.
- **Cause di ineleggibilità o revoca:** costituisce causa di *ineleggibilità* all'OdV e di *incompatibilità* alla permanenza nella carica:
 - a) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, in Italia o all'estero, per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possano incidere sull'onorabilità professionale richiesta per assolvere all'incarico;
 - b) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:
 - c) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
 - d) siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;
 - e) coloro che svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;

- f) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
- g) abbiano rapporti commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
- h) coloro che si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
- i) coloro che abbiano rapporti di natura patrimoniale e/o professionale con la Società e con i soci che possono comprometterne l'indipendenza;
- l) coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- m) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (disposizioni contro la mafia) e successive modifiche.

Nell'ipotesi in cui anche uno solo dei predetti motivi di ineleggibilità dovesse insorgere a carico del membro dell'Organismo di Vigilanza, anche successivamente alla sua nomina, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a dichiararne la decadenza.

- **Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".
Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.
L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale della Società.
L'OdV ha, inoltre, il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.
La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* notizie rilevanti e relative alla vita della Società nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di commissione di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

Arcobaleno Società Cooperativa Sociale si impegna a definire, in attuazione al "Modello", un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- nell'ambito delle Aree a Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);

- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sulle Aree a rischio individuate e sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione;
- esiti delle attività di *reporting* interne all'organizzazione;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati commessi da esponenti o terzi nell'interesse o a vantaggio della Società.;
- qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del "Modello".

Per le segnalazioni di terzi, le quali possono avvenire anche in forma anonima, si rimanda alla procedura whistleblowing rinvenibile anche sul sito istituzionale.

L'OdV, qualora riscontrasse la natura dolosa o gravemente colposa di una segnalazione ad esso inoltrata avrà la facoltà di proporre l'irrogazione di idonea sanzione disciplinare nei confronti del segnalante.

6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche officiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto in esame;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal *D.lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7)* con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente "MOGC", e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto Ministeriale 13/2/2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014), è necessario definire e porre in essere «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello"*».

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del "MOGC", il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente comminate alla violazione e costituenti di «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del "Modello" stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* e i propri collaboratori, consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente “Modello”, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai propri collaboratori (dipendenti e non) ed anche dai consulenti e fornitori (parti terze in generale). Il sistema disciplinare comprende, dunque, specifiche sanzioni anche per le parti terze, derivanti dalla mancata osservanza di specifiche clausole contrattuali.

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale o giudiziale in genere.

7.2 Illeciti disciplinari

Arcobaleno Società Cooperativa Sociale ha definito le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal “MOGC”;
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente;
- commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

7.3 Destinatari delle misure disciplinari

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano in nome o per conto di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*, e precisamente:

- dipendenti (preposti/lavoratori e collaboratori);
- management aziendale (Datore di Lavoro – Amministratori – Dirigenti);
- collegio Sindacale / sindaco / revisore legale (ove presenti);
- consulenti e fornitori (parti terze in generale).

7.4 Criteri di assegnazione delle sanzioni

Arcobaleno Società Cooperativa Sociale ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri collaboratori ed anche consulenti e fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con *la Società* stessa, secondo specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.

Titolare del potere sanzionatorio è il C.d.A. dell'ente.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali:

- condotta del soggetto (destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ruolo e compiti assegnati al dipendente;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari;

- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'illecito;
- condotta complessiva del soggetto (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* ha tenuto conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato, dal contratto integrativo provinciale e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.

Per quanto concerne i dipendenti, le sanzioni previste, che dovranno essere applicate nel rispetto della procedura prevista dal contratto di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i., sono le seguenti:

- a. richiamo verbale o scritto;
- b. multa (secondo quanto previsto dal CCNL di categoria applicato);
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (per un periodo non superiore a quello massimo previsto dal CCNL di categoria applicato);
- d. licenziamento per giusta causa (in base a quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL di categoria applicato).

Per quanto concerne gli Amministratori ed il Collegio sindacale, fatta salva la possibilità per l'ente di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, il C.d.A., sentito il parere del Collegio sindacale, adotterà le misure cautelative ritenute più idonee, ivi compreso la revoca dall'incarico.

Per i casi più gravi, il C.d.A., sentito il parere del Collegio sindacale, provvederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.

Per quanto concerne le restanti parti terze, ovverosia i soggetti aventi rapporti commerciali o contrattuali con l'ente, si precisa che *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* chiederà il rispetto del "Codice Etico e delle Linee di condotta" così come rinvenibile sul sito istituzionale e valuterà se provvedere all'inserimento all'interno dei documenti contrattuali di un'apposita clausola risolutiva espressa, azionabile in tutti i casi in cui vengano disattese le norme ed i principi di cui al presente modello.

La sanzione per le trasgressioni commesse dai terzi, dunque, consisterà nell'interruzione di qualsiasi rapporto di natura contrattuale con *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*.

In conformità al dettato normativo, le sanzioni disciplinari potranno, inoltre, essere irrogate nei confronti di chi, a prescindere dalla propria qualifica di dipendente, Amministratore, Sindaco, organo di revisione, parte terza, si produca in segnalazioni che si scoprano essere infondate a causa di dolo o colpa grave del segnalante, ovvero nei confronti di coloro i quali, a qualsiasi titolo, violino gli obblighi di tutela dell'identità del segnalante.

7.5 Misure accessorie alle sanzioni

Premesso che ad ogni soggetto coinvolto in sanzioni, secondo i criteri precedentemente illustrati, sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di poter comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi / giustificarsi, il sistema sanzionatorio comprenderà anche misure cosiddette "accessorie" alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i dipendenti che, violando ripetutamente le disposizioni del "MOGC" o del Codice Etico, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza che ogni dipendente / collaboratore deve avere, indirizzando il proprio comportamento e svolgendo la propria attività professionale secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e nelle Linee di Condotta e nel "MOGC" di *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale*.

La necessità delle misure “accessorie” sarà stabilita dal C.d.A. / Datore di Lavoro, direttamente o su eventuale segnalazione dell’OdV.

7.6 Fondo sanzioni

Il fondo sanzioni relativo alle misure disciplinari (multe) applicate ai dipendenti subordinati sarà destinato alle esistenti Istituzioni assistenziali e previdenziali o per finalità benefiche.

8. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) è definito come il complesso di procedure o protocolli presidiato dal Consiglio di Amministrazione, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- conformità alle leggi e ai regolamenti;
- prevenzione dei reati;
- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico / finanziario;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il sistema di controllo interno si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

Arcobaleno Società Cooperativa Sociale adotta una struttura di procedure o protocolli per disciplinare le diverse attività. Tali protocolli sono espressamente definiti e delineati all'interno del Sistema di Gestione Integrato della Cooperativa e negli allegati al modello (Parte Speciale e Codice Etico).

Tali procedure sono conosciute ed applicate dai dipendenti.

Assieme alle procedure operative, *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* ha adottato un Codice Etico contenente i principi ed i valori a cui deve uniformarsi lo svolgimento delle attività svolte dai dirigenti, dai dipendenti e dai collaboratori della *Società*.

I principi contenuti nel Codice Etico sono in linea con gli elementi richiesti dal *D.lgs. n. 231/2001* e sono idonei a prevenire il compimento dei reati ed illeciti indicati nel Decreto.

Arcobaleno Società Cooperativa Sociale richiede ed impone ai dirigenti ed ai propri dipendenti il rispetto di tali principi in tutte le aree, direzioni e funzioni aziendali, come pure richiede alle Parti Terze di conformarsi agli stessi.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure o protocolli viene affidato all'Organismo di Vigilanza, ai dirigenti ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali.

Le omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo *Arcobaleno Società Cooperativa Sociale* si è dotata di strumenti organizzativi (organigramma, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative), adeguatamente diffusi all'interno della *Società*.

Il sistema delle deleghe e dei poteri consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso l'ente.

8.1 Ambiente di controllo

Le responsabilità ed i poteri di rappresentanza devono essere definiti e debitamente distribuiti evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa per l'unità operativa può essere originata / attivata senza un'adeguata autorizzazione.

I sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche dell'ente, in particolare con la Politica Integrata aziendale, ed il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie dell'ente devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e della «*best practice*» internazionale;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

8.2 Valutazione dei rischi

Gli obiettivi delle Unità Operative/ Servizi devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale delle stesse.

Devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento.

Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.

I processi di innovazione relativi a prodotti / servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi, procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi, ecc.

8.3 Attività di controllo

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (*policy*, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi / processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dalla Cooperativa.

Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Unità Operative/ Servizi in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.

Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001	MOGC Parte Generale EDIZIONE 02 REVISIONE 01 Del 23 marzo 2026 Pagina 20 di 20
---	---	---

8.4 Formazione in tema di responsabilità amministrativa degli enti

Quale attività correlata all'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, nell'ottica di una sua concreta e piena attuazione, è prevista una specifica formazione in materia di D.lgs. 231/2001, indirizzata tanto agli apicali, quanto ai non apicali.

La formazione avrà ad oggetto sia la materia della responsabilità amministrativa degli enti, da un punto di vista generale, sia il contenuto del modello, con particolare riferimento alle procedure in esso previste per la prevenzione dei reati.

Delle attività formative svolte si terrà apposita traccia scritta (ad esempio tramite un foglio presenze) che verrà poi messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

8.5 Informazioni e comunicazione

Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo / attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso il *management*.

I sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.

8.6 Monitoraggio

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

Riva del Garda, 23 marzo 2026

Il Consiglio di Amministrazione