



## **IRIS COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,

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”*



EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
I	16/12/2020	Aggiornamento	CdA
-	18/06/2019	Prima emissione	CdA
<i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di IRIS – Cooperativa sociale ONLUS. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.</i>			

**INDICE****PARTE GENERALE**

<b>1. DEFINIZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>2. PREMESSA GIURIDICA .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI IRIS .....</b>	<b>17</b>
<b>4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....</b>	<b>20</b>
<b>5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI .....</b>	<b>21</b>
<b>6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>24</b>
<b>7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI .....</b>	<b>33</b>
<b>8. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>35</b>
<b>9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>41</b>

**PARTI SPECIALI**

<i>PARTE SPECIALE A</i>	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
<i>PARTE SPECIALE B</i>	REATI SOCIETARI
<i>PARTE SPECIALE C</i>	REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO
<i>PARTE SPECIALE D</i>	REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
<i>PARTE SPECIALE E</i>	REATI INFORMATICI E IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
<i>PARTE SPECIALE F</i>	REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA
<i>PARTE SPECIALE G</i>	REATI AMBIENTALI
<i>PARTE SPECIALE H</i>	IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE
<i>PARTE SPECIALE I</i>	REATI TRIBUTARI
<i>PARTE SPECIALE L</i>	ALTRI REATI

\* \* \* \*

**ALLEGATI**

<i>ALLEGATO 1</i>	CODICE ETICO
<i>ALLEGATO 2</i>	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
<i>ALLEGATO 3</i>	DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
<i>ALLEGATO 4</i>	APPENDICE NORMATIVA

## 1. DEFINIZIONI

### **Società – IRIS – Cooperativa sociale ONLUS**

IRIS – Cooperativa sociale ONLUS

#### **Decreto**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

#### **Destinatari**

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.

#### **Enti**

Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

#### **Figure Apicali**

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

#### **Figure Sottoposte**

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

**Modello**

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**OdV - Organismo di Vigilanza**

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

**P.A. - Pubblica Amministrazione**

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**Partner**

Controparti contrattuali di IRIS - Cooperativa sociale ONLUS sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

**Processi – Attività Sensibili**

Processi e Attività di IRIS - Cooperativa sociale ONLUS nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

**Whistleblowing**

Attività di regolamentazione delle procedure per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

## 2. PREMESSA GIURIDICA

### 2.1. Il decreto

---

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231* recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* emanato in attuazione della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia. In particolare, ci si riferisce alla:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legali rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del decreto 231 anche la società può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità – che si accompagna a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l’illecito penalmente rilevante – ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell’illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica;

colpendo così, indirettamente, gli interessi economici dei soci degli enti che, in definitiva, fino all'entrata in vigore della legge in esame, potevano avvantaggiarsi dei frutti delle condotte illegali senza patire le conseguenze sostanziali dalla realizzazione di reati.

La natura delle sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione -, ma la particolare strutturazione delle stesse – la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare di un *tertium genus* di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

La Relazione illustrativa al Decreto ha stigmatizzato che si tratta di un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che il Legislatore ha previsto l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua assenza non è perciò soggetta ad alcuna sanzione, ma riduce drasticamente le possibilità dell'Ente di essere esonerato dalla responsabilità, in caso di commissione di reati presupposto da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

## 2.2. I presupposti della responsabilità

---

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

- 1) *un requisito oggettivo* e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente. In particolare:
  - *l'interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto,



- il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica;

2) *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato:

- da "Figure Apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da "Figure Sottoposte", ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui sopra.

Il *requisito soggettivo* comporta una necessaria precisazione. Se è vero che il legislatore ha inteso estendere al massimo l'arco di responsabilità soggettiva, ricomprendendo di fatto tutti i soggetti dell'Ente, risulta però evidente che ha altresì previsto una diversa gradazione dell'onere probatorio in capo alla società a seconda della "qualità" degli autori materiali del reato. Sono infatti previsti due differenti regimi di attribuzione della responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la politica dell'Ente. Nel caso di specie sarà quindi la società a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato che sia imputato ad un "sottoposto" la società dovrà "solo" dimostrare che non vi sia stata "inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (*"Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di *interesse o vantaggio* che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *l'interesse o il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

### 2.3. I reati presupposto

---

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi. Di seguito gli articoli del Decreto:

- I) Art. 24 - *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode delle pubbliche forniture (modificato dal D.Lgs n.75 del 14 luglio 2020)"*
- II) Art 24-bis – *"Delitti informatici e trattamento illecito dei dati"* (introdotto dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n.48 e modificato dall'art. 1, comma 11, del Decreto – legge 21 settembre 2011, n. 105)
- III) Art. 24-ter – *"Delitti di criminalità organizzata"* (introdotto dal comma 29 dell'art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)

- IV) Art. 25 - *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio”* (come modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla L.9 gennaio 2019 n. 3 e da ultimo dal D.lgs n.75 del 14 luglio 2020)
- V) Art. 25-bis – *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti di riconoscimento”* (introdotto con D.L. n.350 del 25 settembre 2002 e modificato dall’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VI) Art. 25-bis.1 – *“Delitti contro l’industria e il commercio”* (introdotto con art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VII) Art. 25-ter – *“Reati Societari”* (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002, modificato dall’art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262, L. 6 novembre 2012, n. 190, dall’art. 12 L. 69/2015 e da ultimo dal D.Lgs 15 marzo 2017, n.38)
- VIII) Art. 25-quater - *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* (introdotto con L. n. 7 del 14 gennaio 2003)
- IX) Art. 25-quater.1 – *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (introdotto dall’art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7)
- X) Art. 25 quinquies – *“Delitti contro la personalità individuale”* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003, modificato dall’art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dall’art. 1 della L. 199/2016)
- XI) Art. 25 sexies - *“Abusi di Mercato”* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004)
- XII) Art. 25 septies – *“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall’art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)
- XIII) Art. 25 octies – *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall’art. 3 comma 3 lett. B L. 186/2014)
- XIV) Art. 25-novies – *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (introdotto dalla lettera c) del comma 7 dell’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- XV) Art. 25-decies – *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”* (introdotto dall’art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall’art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)

- XVI) Art. 25-undecies – “*Reati ambientali*” (introdotto dall’art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dall’art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal d.lgs 21/2018)
- XVII) Art. 25-duodecies – “*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*” (introdotto dall’art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall’art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017)
- XVIII) Art. 25-terdecies – “*Reati di razzismo e xenofobia*” (introdotto dall’art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n.167 e modificato dal d.lgs 21/2018)
- XIX) Art. 25-quaterdecies – “*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*” (introdotto dall’art. 5 comma 1 L. 3 maggio 2019, n. 39)
- XX) Art. 25 – quinquiesdecies - “*Reati tributari*” (introdotti dall’art. 39 comma 2 del Decreto Legge 28/10/2019 n. 124 convertito con Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e modificati dal D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020)
- XXI) Art. 25- sexiesdecies – “*Contrabbando*” (introdotti dal D.lgs n.75 del 14 luglio 2020)
- XXII) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 (“*Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata*”) che ha ampliato l’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (*Reati Transnazionali*)

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

#### 2.4. Le sanzioni

---

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto, all’art. 9, prevede:

- *sanzioni di natura patrimoniale*
- *sanzioni di natura interdittiva*
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza.

Sono previste *sanzioni di natura patrimoniale*, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall’art. 15 del

Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 – oggi 81 e 82 - del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della singola quota, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Pertanto, la sanzione pecuniaria può arrivare a superare € 1,5 mln.

Sono previste *sanzioni di natura interdittiva*, tra le quali:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri usati per determinare le pene pecuniarie.

L'art. 15 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

## 2.5. Motivi di esenzione dalla responsabilità delle persone giuridiche

---

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

Innanzitutto, l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

Per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'Ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il modello di cui alla sopraccitata lettera a) deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi.

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività. Tale strumento principe è il Modello che deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

La mera adozione formale del Modello non è di per sé sufficiente a garantire l'esonero dalle responsabilità poiché il Decreto richiede che venga "efficacemente attuato" e all'art. 7, comma 4, specifica che l'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando intervengano novità normative o quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La creazione del modello organizzativo impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato ("*Mappatura delle Attività Sensibili*") e, specificamente in relazione a queste, la predisposizione di procedimenti interni (Protocolli e procedure) idonei a garantire che la

commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

## **2.6. Linee guida**

---

IRIS - Cooperativa sociale ONLUS (di seguito IRIS o la Società), conformemente a quanto previsto all'art. 6, co. 3 del Decreto, ha predisposto il proprio Modello anche grazie alle Linee Guide predisposte da Legacoop, in particolare da A.N.C.P.L. (Associazione Nazione Cooperative di Produzione e Lavoro) in quanto applicabili alla propria realtà.

La società ha potuto così beneficiare delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, in particolare della metodologia e delle indicazioni progettuali in esse contenute.



### 3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI IRIS

#### 3.1. Obiettivi perseguiti da IRIS con l'adozione del Modello

---

IRIS, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di IRIS, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

#### 3.2. Destinatari del Modello

---

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con IRIS.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare, si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner.

La Società comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

La società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di IRIS ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

### 3.3. Funzioni e caratteristiche del Modello

---

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a conseguire obiettivi di prevenzione nella commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto (se non aggirando fraudolentemente le regole indicate).

In particolare, mediante l'individuazione delle c.d. "*attività sensibili*" (cioè di quelle attività in cui esiste la possibilità di commissione di un reato presupposto) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di IRIS nelle aree di "*attività sensibili*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da IRIS in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "*attività sensibili*", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle "*attività sensibili*" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità/probabilità che siano commessi i reati;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- istituzione di un sistema sanzionatorio per i comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

### **3.4. Adozione del Modello**

---

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nell'adottare il suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

### **3.5. Modifiche e integrazioni del Modello**

---

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di IRIS.

Ogni altro cambiamento o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza potrà essere di competenza dell'Organismo di Vigilanza e troverà spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente nelle relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Amministrazione.

#### 4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le componenti chiave del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di IRIS, sviluppato in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/2001 e finalizzato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto, possono essere così sintetizzate:

- il Sistema di Organizzazione della Società;
- il Codice Etico;
- i Principi Generali di Comportamento;
- la Mappatura delle Attività Sensibili;
- l'insieme delle procedure organizzative, gestionali e di controllo adottate dalla Società, richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili. In particolare, IRIS, ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001. Tale sistema è stato certificato, secondo tale norma, da Organismi accreditati.
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- il sistema di Formazione e Comunicazione;
- whistleblowing policy: procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della Legge n. 179 del 30 novembre 2017.

## 5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsti ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "mappatura delle attività sensibili") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di IRIS, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società e mediante l'effettuazione di interviste ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili".

L'analisi documentale e le interviste svolte sono state analizzate al fine di individuare le attività che potenzialmente ed astrattamente potrebbero condurre alla realizzazione di condotte illecite ai sensi del presente Decreto.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio si è provveduto a definire una mappa delle "attività sensibili", ovvero delle attività direttamente esposte ai rischi reato previsti dal Decreto o potenzialmente propedeutiche alla commissione di uno dei reati previsti.

L'analisi delle "attività sensibili" ha portato all'identificazione (con diversi gradi di rischio) di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

Fra queste:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari e abuso di mercato
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Reati informatici e in violazione del diritto d'autore
- Reati di criminalità organizzata
- Reati ambientali
- Lavoro irregolare: intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ed impiego di cittadini terzi privi del permesso di soggiorno
- Autoriciclaggio: al riguardo la Società ritiene adeguati i protocolli / presidi adottati per i Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25-octies, integrati con i più recenti presidi in materia di reati tributari
- Reati tributari.

Sono state inoltre analizzate le attività potenzialmente di supporto alla commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/01.

Il dettaglio di queste, come altre categorie di reato, sono contenute nella *"Mappatura delle Attività Sensibili"* che rappresenta un elemento costitutivo del presente Modello e uno strumento avente caratteristiche di aggiornamento e dinamicità. In tal senso, a cura e sotto la responsabilità dell'OdV, vengono effettuate periodiche revisioni della *mappatura delle attività sensibili*, in funzione delle evoluzioni legislative e/o dei cambiamenti organizzativi e funzionali della Società.

Dall'analisi sono state escluse alcune categorie di reato che appaiono astrattamente ipotizzabili nella realtà di IRIS e la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della società. In particolare:

- Delitti contro l'industria e il commercio
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Mutilazione di organi genitali femminili
- Reati di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- Contrabbando

Le principali “attività sensibili”, individuate a seguito dell’analisi dei principali processi aziendali, sono elencate nelle corrispondenti Parti Speciali.

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

### Scopo ed ambito di applicazione

È istituito presso IRIS un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

**OMISSIS**



**OMISSIS**



**OMISSIS**





**OMISSIS**

A long, thin black diagonal line extending from the upper left towards the center of the page.

**OMISSIS**

A long, thin black diagonal line extending from the center of the page towards the lower right.



**OMISSIS**



**OMISSIS**

**Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie**

---

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti e Partner (commerciali e finanziari), in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di IRIS ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**OMISSIS**

OMISSIS

La legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. **whistleblowing**)" ha introdotto obblighi in capo all'Ente ed all'Organismo di Vigilanza che devono - per la propria parte - garantire la massima riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione.

IRIS adotta una "**Whistleblowing policy**" ovvero una Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 che prevede che il Segnalante possa formulare la propria Segnalazione utilizzando una delle seguenti modalità:

- (A) **Tramite posta elettronica:** inoltrando la Segnalazione da un proprio *account* di posta elettronica al seguente indirizzo *e-mail* dell'Odv: [segnalazioni.iris@gmail.com](mailto:segnalazioni.iris@gmail.com)
- (B) **Mediante servizio postale:** in tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, la busta dovrà essere chiusa e indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di IRIS Cooperativa Sociale ONLUS, Via Scipione Dal Ferro, 4/2, Bologna Bo con la dicitura "**riservata personale**."

L'Odv agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di

legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto nella whistleblowing Policy.

#### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

---

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.



## 7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.



**OMISSIS**



**OMISSIS**



## 8. SISTEMA DISCIPLINARE

### 8.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che la Società si è data, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che la Società si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Ogni responsabile di unità organizzativa nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure o Protocolli richiamati dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure o Protocolli ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- compiere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate per lo stesso OdV.



**OMISSIS**

**OMISSIS**

A thin black diagonal line extending from the top-left towards the center of the page.

**OMISSIS**

A thin black diagonal line extending from the center of the page towards the bottom-right.

A thin black diagonal line extending from the top-left towards the center of the page.

**OMISSIS**

A thin black diagonal line extending from the center of the page towards the bottom-right.



**OMISSIS**



#### **8.9. Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e Partner**

---

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora dal comportamento illecito la Società possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.



## 9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

### 9.1. Comunicazione del Modello

---

Ai fini dell'efficacia del Modello, IRIS promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda.

La comunicazione avviene sia tramite internet – o altri sistemi informatizzati - a tutti gli interessati, sia mediante consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, ovvero tramite la messa a disposizione di tale documentazione.

Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo prendono visione del Modello e del Codice Etico e si adeguano all'osservanza delle procedure e delle regole predette.



**OMISSIS**

#### 9.4. Altri soggetti

---

Per quanto concerne collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.

IRIS identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con i rapporti instaurati.