BÖREA
Società Cooperativa Sociale

MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28/12/2023

Parte Generale

Premessa

La Soc. Coop. Borea, d' ora in avanti, **Borea** o **Cooperativa**, è nata nell'anno 2015 ed opera nel settore della **riabilitazione psichiatrica residenziale diurna e domiciliare** (sia per adulti che minori) nelle province di **Cremona, Como e Lecco**, con 6 comunità residenziali per adulti, 2 di neuropsichiatria, 6 appartamenti, un centro diurno e diversi percorsi di housing sociale e domiciliarità.

Borea aderisce al Gruppo cooperativo paritetico di cui Varietà è capogruppo, e gestisce le predette comunità in forza di contratti di affidamento della gestione per le unità operative di cui Varietà risulta titolare dei relativi accreditamenti e contratti con gli enti.

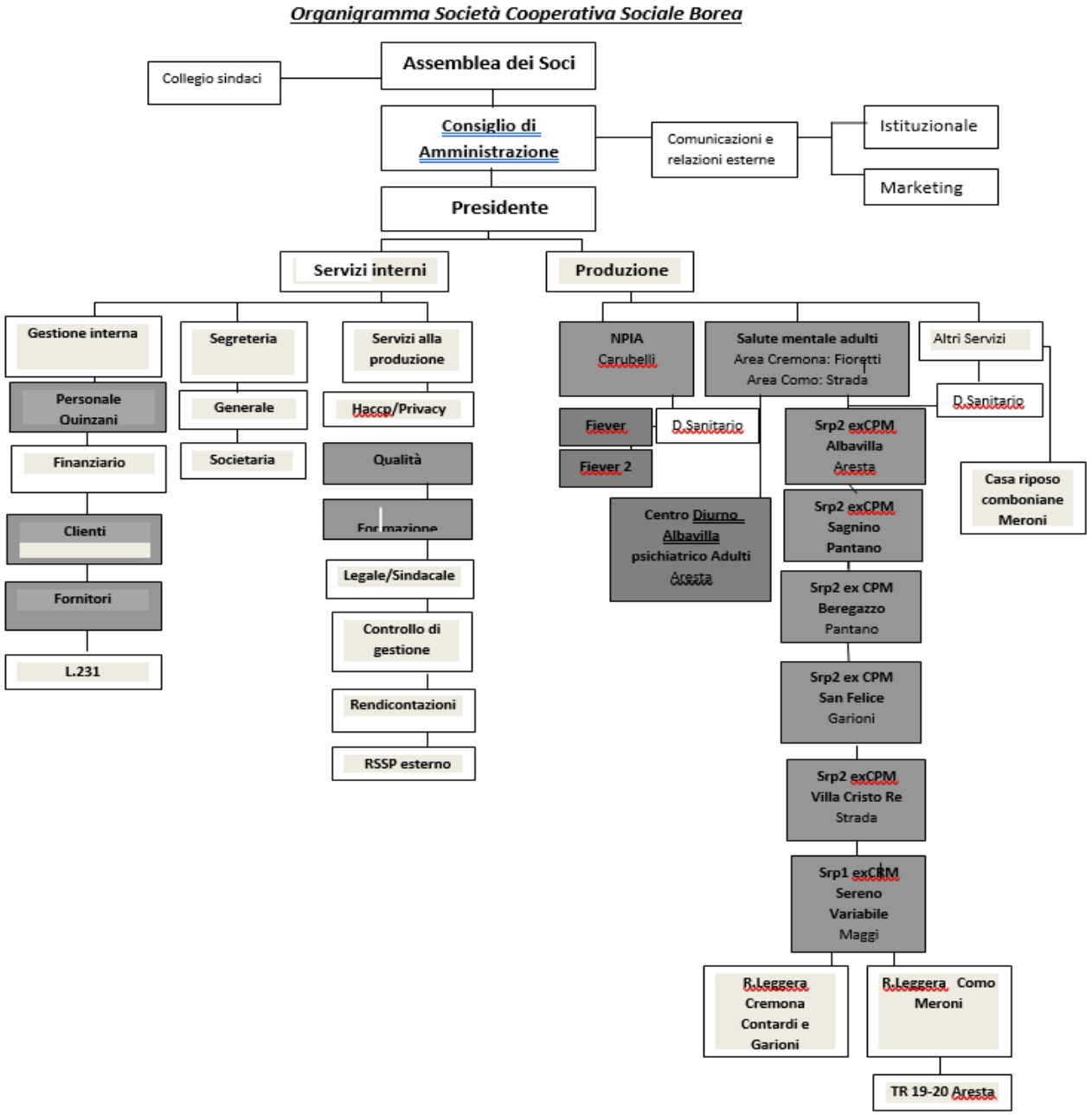
Borea svolge le seguenti attività:

- Gestione di una Comunità Intercongregazionale denominata "Casa Speranza", rivolta a Religiose con problemi di fragilità
- Gestisce un negozio di abbigliamento usato a Como denominato "CercaTrova"
- Gestisce ed eroga servizi socio-assistenziali a favore di Religiose anziane e malate a Erba (CO)
- Gestisce interventi assistenziali presso la Casa di riposo La Pace di Cremona.

Borea, attraverso la partecipazione al Gruppo cooperativo paritetico Varietà, concorre alla realizzazione di progetti di sviluppo di comunità, per la costruzione del bene comune nell'ambito della cura, della prossimità e della coesione sociale, con stili di condivisione e di accoglienza.
In questa ottica si inserisce l'impegno della Cooperativa nell'ambito della cura di persone con fragilità, in particolare malate di mente ed anziane.

L'Organigramma

- Borea ha circa 150 addetti di cui la metà sono liberi professionisti (medici e infermieri) e la restante metà operatori e dipendenti;
- Borea è all'interno di un contratto paritetico insieme a Varietà e Gamma e gestisce i servizi per conto della Cooperativa Varietà che ha in mano la Direzione sanitaria e capofila nell'aggiudicazione dei servizi;
- Borea è definito il braccio esecutivo del gruppo paritetico che porta avanti l'operatività.



1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 (d'ora in avanti «D. Lgs. 231/01» o il «decreto» o «MOG») recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto vantaggio per i reati commessi da:

I.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;

II.persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È quindi prevista in tutti i casi l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività".

L'applicazione della disciplina può comportare inoltre la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici e il divieto di pubblicità.

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

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Il sistema prevede inoltre l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il suddetto MOG deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il MOG deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del MOG, devono essere adottati quando:

- siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

2. Gli obiettivi perseguiti e le finalità del MOG

Lo scopo del MOG è definire un sistema strutturato e organico di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari, mediante individuazione delle attività sensibili.

Borea qualifica gli obiettivi che il MOG deve perseguire, che attengono alle seguenti sfere:

- liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie di Borea nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi di Borea, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo della Cooperativa, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni.

2. Gli obiettivi perseguiti e le finalità del MOG

Attraverso l'adozione, l'aggiornamento e l'efficace attuazione del MOG, Borea si propone di:

- ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 connessi con l'attività della Cooperativa;
- migliorare il sistema di Governance;
- informare tutti i possibili destinatari del MOG dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- sensibilizzare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per suo conto che Borea censura fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del MOG, attraverso l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare - a Borea e indirettamente a tutti i Soci della Cooperativa - dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto;
- ottenere un costante controllo sulle attività della Cooperativa in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso MOG.

Per raggiungere questi obiettivi sono stati inseriti nel MOG, anche i seguenti documenti:

a) è stato delineato lo schema di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto;

b) sono stati formulati alcuni protocolli generali che andranno a integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell'organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa e al sistema delle deleghe.

3. Approccio metodologico generale

Borea ha quindi deciso di avviare il progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, revisionando il proprio assetto organizzativo, nonché gli strumenti di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio MOG. Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Cooperativa affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Ed infine dove la normativa lo impone diventa sempre di più essenziale dotarsi di un MOG per la partecipazione di Gare Pubbliche in specifici contesti nazionali e intracomunitari.

La definizione del Modello organizzativo e di gestione della Cooperativa si è articolata nelle seguenti fasi:

A. individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati ("Processi Sensibili") nello loro stato attuale ("as-is") attraverso interviste ai soggetti che rivestono ruoli decisionali e di responsabilità.

Per ciascun processo è stata predisposta un'intervista con la relativa revisione da parte dell'intervistato/a ponendo per taluni processi criticità e azioni di miglioramento.

3. Approccio metodologico generale

B. analisi dei processi sensibili per valutare i rischi di commissione di reati del D. Lgs. 231/2001 a fronte delle modalità attuali di svolgimento dei processi sensibili.

È stato eseguito il **“risk assessment”** con le seguenti finalità:

- individuare le modalità operative di esecuzione dei processi gestionali ritenuti sensibili;
- effettuare una valutazione delle funzioni/processi potenzialmente esposti ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso;
- individuare a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei Reati;
- individuare “potenziali profili di rischio” relativi a situazioni organizzative che potrebbero comportare il compimento di azioni, direttamente o indirettamente, orientate alla commissione di reati del D.Lgs. 231/01.

4. Struttura del MOG

Il Modello si compone di due parti fondamentali:

I) Parte Generale contenuta nel presente documento e pubblicata nella sezione dedicata del sito aziendale, anche ai fini della sua diffusione, unitamente al codice etico.

II) Parte Speciale.

In ottica di rilevazione dei reati 231 è stata predisposta la "Mappa esplicativa dei rischi-reato" che non andrà pubblicata e per tanto resterà riservata solo ad uso interno e costituirà allegato al MOG.

Gli allegati invece riguardano:

- Il Sistema Disciplinare e le misure sanzionatorie
- Policy Whistleblowing - Linee Guida per la gestione delle segnalazioni
- Il Codice Etico
- Elenco dei reati 231
- Parte Speciale - Mappa esplicativa dei rischi-reato

5. Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico, d'ora in avanti anche **«OdV»** ai sensi dell'art. 6 del decreto, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

Organismo di Vigilanza: i requisiti

Il Modello adottato da Borea intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo.

In particolare:

a) l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione;

b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo di Vigilanza che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza è dotato di:

5. Organismo di Vigilanza

- competenze legali: adeguata padronanza nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività gestionale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;

- competenze organizzative: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" normativa;

- competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;

- la continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali, come decritti nello specifico regolamento di funzionamento.

5. Organismo di Vigilanza

Organismo di Vigilanza: cause d'ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause d'ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di OdV:

1.le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice civile;

2.la sentenza di condanna o di patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;

3.la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

4.il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell'OdV.

5. Organismo di Vigilanza

Organismo di Vigilanza: i compiti

L'Organismo di Vigilanza, di diretta nomina del Consiglio di Amministrazione, in osservanza dell'art. 6 del Decreto, ha le seguenti attribuzioni:

a) vigilanza sull'effettività del MOG attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica di Borea sia di quelle strumentali alla commissione dei reati (ad esempio nella gestione delle risorse finanziarie).

Per ottemperare a tali doveri l'Organismo di Vigilanza può stabilire le attività di controllo a ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando e integrando le procedure di controllo.

b) verifica periodica dell'adeguatezza del Modello, cioè della capacità di prevenire i comportamenti non voluti, del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli e sui protocolli;

c) aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni e adeguamenti.

5. Organismo di Vigilanza

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- mantenere aggiornato il MOG conformemente all'evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche all'organizzazione interna e all'attività aziendale;
- collaborare alla predisposizione e integrazione della normativa interna (codice etico, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
- identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali procedendo a un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi e i dipendenti di Borea fornendo le istruzioni e i chiarimenti eventualmente necessari nonché istituendo specifici seminari di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del MOG;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

5. Organismo di Vigilanza

Fermo restando le disposizioni normative e il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli di propria iniziativa o a seguito delle segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

È altresì compito dell'OdV:

a) proporre l'emanazione e l'aggiornamento d'istruzioni operative (che devono essere conservate su supporto cartaceo o informatico) relative a:

- adozione di procedure organizzative;
- atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività sensibili e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della P.A.;

b) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in vigore;

c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard inserite nei contratti e/o accordi con Consulenti e Partners finalizzati:

- all'osservanza da parte dei medesimi delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
- alla possibilità di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle relative prescrizioni;
- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partners o di Consulenti qualora si accerti la violazione di tali prescrizioni);

5. Organismo di Vigilanza

Organismo di Vigilanza: procedura di funzionamento e autonomia finanziaria

L'Organismo di Vigilanza dovrà dotarsi autonomamente di una procedura di funzionamento che disciplini almeno:

- la calendarizzazione delle attività,
- la disciplina dei flussi informativi (archiviazione, accesso ai documenti),

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è inoltre caratterizzata da una notevole formalizzazione con redazione di una relazione annuale idonea a documentare le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati in presenza del rischio di commissione di un reato presupposto o in presenza di criticità in una delle aree sensibili.

Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo di Vigilanza informerà di volta in volta per iscritto il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

5. Organismo di Vigilanza

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione attinente all'attuazione del MOG che possa essere utile alla prevenzione dei reati. Si indicano di seguito, non in maniera esaustiva, alcune delle attività gestionali del cui svolgimento si ritiene necessario informare l'OdV:

- informazioni relative a eventuali cambiamenti dell'assetto operativo e di governance dell'azienda;
- notizie relative all'attuazione del MOG e alle sanzioni interne che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a attuare il MOG;
- ispezioni/provvedimenti/sanzioni e richieste d'informazioni provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, anche se non relativi o attinenti ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001;
- avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- partecipazione a gare d'appalto e aggiudicazione delle stesse e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.

6. Formazione, informazione e diffusione del MOG

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il MOG abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati un piano di formazione interno e un piano di comunicazione informativa volti alla prevenzione e identificazione dei possibili reati indirizzati al personale e ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Cooperativa, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati 231.

Piano d'informazione e formazione interna

Borea s'impegna a comunicare i contenuti del MOG e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, alle figure apicali e ai collaboratori esterni sarà inviata una circolare interna con la quale:

- Si informa dell'avvenuta approvazione del MOG;
- Si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server aziendale;
- Si richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa;

Informazione ai membri del Consiglio di Amministrazione

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza supporta Borea nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al MOG.

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" descritte nelle Parti Speciali del presente MOG.

6. Formazione, informazione e diffusione del MOG

Informazione e formazione ai dipendenti

Il Modello nella sola Parte Generale è consultabile attraverso il sito internet aziendale. Il MOG è inviato a mezzo mail ad ogni dipendente che firmerà per ricevuta e presa visione.

I principi e contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del MOG sono inoltre divulgati mediante specifici corsi di formazione.

L'Organismo di Vigilanza supporta la Cooperativa nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al MOG.

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" descritte nelle Parti Speciali.

Comunicazione iniziale

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene il Codice Etico e la Parte Generale. I nuovi assunti sono tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

6. Formazione, informazione e diffusione del MOG

Piano d'informazione esterna

Borea s'impegna a comunicare e diffondere il contenuto del MOG e i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente e intrattiene relazioni contrattuali.

Il presente documento contenente i Principi Generali del MOG è consultabile via internet attraverso il sito web di Borea.

L'impegno all'osservanza della Legge e dei principi di riferimento del Codice Etico e del MOG da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Borea è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.