



Modello organizzativo



il mosaico servizi
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 dicembre 2014

INDICE

<i>Termini e definizioni</i>	p. 3
<i>Premessa</i>	p.4
1.IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001	p.5
1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche	p.5
1.2 I reati “presupposto”	p.6
1.3 Le sanzioni	p.7
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all’ente	p.7
1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell’Ente: l’azione e l’effettiva implementazione del Modello 231/01 di Organizzazione, Gestione, Controllo	p.12
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELLA COOPERATIVA SOCIALE IL MOSAICO SERVIZI	p.13
2.1 Descrizione della cooperativa	p.13
2.2 Linee guida di riferimento nell’elaborazione dei Modelli	p.16
2.3 Struttura del Modello 231/01	p.16
2.4 Destinatari del Modello 231/01 e del Codice Etico	p.17
2.5 Adozione del Modello	p.17
2.6 Obiettivi e finalità del Modello	p.18
3. SISTEMA DISCIPLINARE	p.19
4. ORGANISMA VIGILANZA	p.20
4.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	p.20
4.2 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza	p.20
4.3 Informativa da e verso l’Organismo di Vigilanza	p.21
4.4 Nomina dell’Organismo di Vigilanza	p.22
Segnalazioni	p.23
Comunicazioni ai fini delle responsabilità disciplinari	p.23
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01	p.24
5.1 Informazione e formazione	p.24
6. RISULTATO FASE DI “RISK ASSESSMENT”	p.25
CODICE ETICO	p.27



Modello organizzativo

Allegato 1 Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza

p.36

Allegato 2 Modulo Segnalazione dell'Odv

p.40

Termini e definizioni

CCNL: contratto nazionale cooperative settore socio – sanitario- assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo.

CdA: acronimo di Consiglio di Amministrazione.

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

Cooperativa: Cooperativa Sociale ARL Il Mosaico Servizi con sede a Lodi in Via Agostino da Lodi 9 – C.F./P.IVA 11065670157

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

D. Lgs. 231/2001: D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

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

Modello Organizzativo o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D. Lgs. 231/2001.

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

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

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

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

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

PREMESSA

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

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

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate da parte di chi opera presso la cooperativa (dipendenti, collaboratori) e di chi opera per conto della stessa (fornitori, partner, ecc).

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

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

1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle società per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

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

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

La responsabilità amministrativa dell’Ente viene esclusa nell’ipotesi in cui l’agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

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

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

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

1.2 I reati "presupposto"

I reati, che se commessi da parte dei soggetti apicali o subordinati comportano in capo alla società la responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231/01, sono contenute nel capo I, sezione III, del medesimo testo di legge.

La prima tipologia di reati cui consegue la responsabilità amministrativa della Società è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati negli artt. 24 e 25 del Decreto 231/01, ovvero:

indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un Ente pubblico (316 ter cod. pen.),

truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 640, Il comma, n. 1, cod. pen.),

truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.),

frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.),

corruzione per atto d'ufficio (artt. 318 e 321 cod. pen.),

corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.),

corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.),

istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.),

corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 322 cod. pen.),

concussione (art. 317 cod. pen.),

malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 bis cod. pen.),

peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).

L'art. 25 bis del Decreto 231/01, introdotto dall'articolo 6 della legge 23 novembre 2001 n. 409, (recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in vigore dal 27 settembre 2001) richiama i reati di **falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo**, ovvero:

falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen.),

alterazione di monete (art. 454 cod. pen.),

spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen.),

spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.),

falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen.),
contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen.),

fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.),

uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cod. pen.),

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa della Società è, inoltre costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25-ter del Decreto 231/01, disposizione introdotta dal Decreto 231/01 legislativo 11 aprile 2002 n.61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n.262, la cui versione aggiornata è in vigore dal 12 gennaio 2006:

false comunicazioni sociali (art. 2621 Cod. Civ.),

false comunicazioni sociali in danno dell'ente, dei soci o dei creditori (art. 2622 Cod. Civ., nella nuova formulazione disposta dalla Legge 262/2005),

falso in prospetto (art. 2623 Cod. Civ., abrogato dall'art. 34 della Legge 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D. Lgs 24 febbraio 1998, n. 58),

falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della ente di revisione (art. 2624 Cod. Civ.),

impedito controllo (art. 2625 Cod. Civ.),

indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 Cod. Civ.),

illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 Cod. Civ.),

illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della ente controllante (art. 2628 Cod. Civ.),

operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 Cod. Civ.),

omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis Cod. Civ.),

formazione fittizia del capitale (art. 2632 Cod. Civ.),

indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 Cod. Civ.),

illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 Cod. Civ.),

aggiotaggio (art. 2637 Cod. Civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62),

ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 Cod. Civ., modificato dalla Legge n. 62/2005 e dalla Legge 262/2005).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge del 14 febbraio 2003, n. 7, che ha ratificato la Convenzione di New York per la repressione del finanziamento del terrorismo, è stato introdotto l'art. 25 quarter, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalla leggi speciali.

Successivamente la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. 25 quinquies, a mente del quale la Società è responsabile dei **delitti contro la personalità individuale**, contenente misure contro la tratta delle persone, la cui versione aggiornata è in vigore dal 2 marzo 2006 (art. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.).

Più di recente la L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231/01. E' stato infatti introdotto l'art. 25 sexies, relativo ai reati di **abuso dei mercati** (c.d. market abuse: artt. 184, 185 del D. lgs. N. 58/1998).

La Legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha inoltre introdotto l'art 25 quarter 1 del Decreto 231/01, che prevede la responsabilità amministrativa da reato della Società nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**. Tale Legge ha dettato le misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere la pratica di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine, in vigore dal 2 febbraio 2006.

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146 che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 Maggio 2001, ha previsto la responsabilità delle Società per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.

La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

Il Legislatore italiano ha poi novellato il Decreto 231/01 mediante la Legge 3 agosto 2007, n. 123, e, in seguito, mediante il D.Lgs 21 novembre 2007, n. 231.

Con la Legge n. 123/2007, è stato introdotto l'art. 25 septies del Decreto 231/01, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità delle Società per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e delle sicurezza sul lavoro**.

Il D. Lgs. n. 231/2007, viceversa, ha introdotto l'art. 25 octies del Decreto 231/01, a mente del quale la Società è responsabile per la commissione dei **reati di ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 bis cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 ter cod. pen.)

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, infine, l'art. 24 bis del Decreto 231/01, che estende la responsabilità delle Società anche ad alcuni **reati c.d. informatici**.

Nel Luglio 2009, alcune importanti novità sono state apportate al D.Lgs 231/2001.

In particolare:

il 2 Luglio 2009 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge S.733-B recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, che prevede, tra l'altro, l'inserimento nel D. Lgs. 231/2001, dell'articolo **24-ter-delitti di criminalità organizzata**;

il 9 Luglio 2009 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge 1195 B, che, tra l'altro, modifica l'art 25 bis del D. Lgs. 231/2001 ed inserisce nel medesimo Decreto 231/01 l'**art 25 bis. 1 - delitti contro l'industria e il commercio** e l'art 25 nonies -**delitti in materia di violazioni del diritto d'autore**.

Pertanto, sono state introdotte nel novero dei reati presupposto le seguenti fattispecie:

1) reati previsti dall'art. 24-ter:

delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);

associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);

scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);

sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)

associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);

delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)

Infine, l'art. 24-ter stabilisce che se la Società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati precedentemente indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

2) reati previsti dall'art. 25-bis:

contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.)

3) reati previsti dall'art. 25-bis.1:

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater. c.p.).

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis. c.p.);

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

4) reati previsti dall'art. 25 nonies:

Sanzioni penali in materia di diritto d'autore ai sensi degli Artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941 (legge sul diritto d'autore).

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto 231/01 punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora alla Società sia stata applicata, ai sensi del Decreto 231/01, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Il D.Lgs 121/2011 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 7 luglio 2011 ha introdotto nel D.Lgs 231/01 l'art. 25-undecies i "**Reati ambientali**" estendendo la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali introdotti nel codice penale (introduzione dell'art. 727-bis e 733-bis) e previsti dalla normativa di settore: D. Lgs. 152/2006 (modificata), legge 7 febbraio 1992, n. 150, legge 28 dicembre 1993, n. 549 e D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202.

Il D. Lgs. 109/2012, recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ha introdotto l'art. 25 duodecies "**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**".

La legge anticorruzione n. 190 del 2012 ha introdotto nel novero dei reati previsti dal Decreto 231/2001 i **reati di corruzione tra privati** (art.25-ter D.Lgs 231/01) e l'**induzione indebita a dare o promettere utilità** (art.25 D.Lgs 231/01).

1.3 Le sanzioni

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

In sintesi, esse sono così riassumibili:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12);
- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17);
- **confisca** (art. 19);
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18).

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

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all'ente.

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D. Lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo Decreto e sono i seguenti:

- ✓ commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;

- ✓ il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente.

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

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato. Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati all'ente, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che gli agenti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici l'ente medesimo; e ciò anche se da una verifica ex post si accerta che tale utilità non è stata conseguita. Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta dell'agente, l'ente ha conseguito un effettivo vantaggio economico, l'ente è chiamato a rispondere per il fatto compiuto dall'agente.

Ai fini della responsabilità dell'ente non è però sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano **oggettivo**, nei termini sopra delineati; è necessario che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno che esso derivi da una "**colpa di organizzazione**". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D. Lgs 231/2001.

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

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:
 - che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
 - che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
 - che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
 - che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

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

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione “subordinata”, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all’ente; affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati). L’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell’Ente: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello 231/01 di Organizzazione, Gestione e Controllo

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell’interesse o a vantaggio della Società al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01 dispongono che la responsabilità della Società non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

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

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

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

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall’art. 6 del Decreto 231.

Il Modello 231/01 non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette alla società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELLA COOPERATIVA SOCIALE IL MOSAICO SERVIZI

2.1 Descrizione della cooperativa

La Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi nasce nel 1993. Da allora la cooperativa è cresciuta e si è specializzata sempre di più per rispondere in modo efficace e repentino ai bisogni presenti sul territorio. Nel 2017, con un processo di fusione per incorporazione, ha portato in seno alla cooperativa Il Mosaico Servizi, la cooperativa Sociale Il Mosaico Lavoro (tipo B) e SOL.I Cooperativa Sociale Solidarietà e Integrazione (tipo A). Con il suddetto atto di fusione, la Cooperativa è presente con i suoi servizi in molti Comuni della Provincia di Lodi e in alcuni comuni fuori Provincia, per fornire risposta a svariati bisogni.

Nel dettaglio la cooperativa gestisce i seguenti servizi:

AREA DISABILITA'

- Centro Diurno Disabili "Villa Igea"
- Centro Diurno Disabili "Excalibur"
- Centro Diurno Disabili "Sovere"
- Centro Diurno Disabili "Graffignana"
- Centro Socio Educativo "Athena"
- Servizio di Formazione all'Autonomia
- Comunità Alloggio Campo di Marte
- Comunità Alloggio "Casa Graffignana"
- Comunità Socio Sanitaria "le Margherite"
- Micro-residenzialita' "Avalon"
- Autonomia Abitativa nel contesto dei Progetti del "Dopo di NOI"
- Assistenza Educativa Scolastica
- Inserimenti lavorativi soggetti fragili

AREA PEDAGOGICA MINORI E FAMIGLIE

- Scuola dell'Infanzia e Sezione Primavera di Boffalora d'Adda
- Polo Infanzia Castiraga Vidardo (Scuola Infanzia, Nido, Mensa)
- Scuola Infanzia "Robirò" Zelo Buon Persico
- Nido "Peter Pan" Zelo Buon Persico
- Nido "Colibrì" Graffignana"
- Nido "Girotondo" Lodi
- Attività integrative
- Pre e post scuola
- Scuolabus

AREA DOMICILIARI

- Servizio Assistenza Domiciliare
- Assistenza Domiciliare Integrata
- Prelievi domiciliari

AREA PSICOLOGICA MINORI E FAMIGLIE

- Servizi di Assistenza domiciliari Minori (ADM)
- Servizi di tutela e prevenzione Minori con progetti di Educativa di Strada
- Servizi volti a tutelare il diritto di visita e relazione tra minori e genitori/parenti non collocatari (Spazio Neutro)
- Interventi clinici, riabilitativi e educativi

AREA DISAGIO MENTALE

- Progetto Ri-costruzione

AREA ATTIVITA' PRODUTTIVA

- Officine di lavorazione conto terzi
- Progetti di Agricoltura Sociale
- Attività di consegna pasti anziani

L'attività della cooperativa viene annualmente rendicontata agli stakeholder nel bilancio sociale diffuso nell'assemblea annuale o pubblicato sul sito istituzionale www.ilmosaicoservizi.it a cui si rimanda per avere informazioni sull'attività della cooperativa e sulla struttura organizzativa.

Il modello di governo della cooperativa prevede i seguenti organi sociali:

Statuto - Art. 24 (Organisociali)

Sono organi della cooperativa:

- a) l'Assemblea dei soci
- b) il Consiglio di Amministrazione
- c) Il Collegio dei Sindaci

Statuto – Art 25 (Funzioni dell'assemblea)

L'Assemblea ordinaria:

- 1) approva il bilancio e destina gli utili;
- 2) delibera sulla emissione delle azioni destinate ai soci sovventori stabilendone gli importi ed i caratteri di cui al precedente art.18, nonché sui voti spettanti secondo i conferimenti;
- 3) procede alla nomina e revoca del Consiglio di Amministrazione;

- 4) procede alla eventuale nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile;
- 5) determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci ed al soggetto deputato al controllo contabile
- 6) delibera sull'eventuale erogazione del ristorno ai sensi dell'articolo 23 del presente statuto;
- 7) delibera l'eventuale crisi aziendale e sul regolamento interno di lavoro, così come previsto dall'art.6 legge n.142/01
- 8) approva i regolamenti interni;
- 9) autorizza ai sensi dell'art.2364, comma primo n.5 Codice Civile degli amministratori al compimento di determinati atti di gestione, ferma in ogni caso la responsabilità di questi per gli atti compiuti;
- 10) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- 11) delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto.

Sono riservate all'Assemblea straordinaria:

- 1) le deliberazioni sulle modifiche dello Statuto e sullo scioglimento della cooperativa;
- 2) la nomina dei liquidatori e la determinazione dei relativi poteri;
- 3) le altre materie indicate dalla legge.

Statuto – Art 29 (Presidenza dell'assemblea e verbalizzazione)

L'assemblea è presieduta dal presidente del Consiglio di Amministrazione e in sua assenza dal vice presidente, ed in assenza anche di questi, dalla persona designata dall'assemblea stessa, col voto della maggioranza dei presenti. [...]

Statuto – Art 30 (Consiglio di amministrazione)

Il consiglio di amministrazione è composto di un numero di consiglieri variabile da tre a nove eletti tra i soci dall'assemblea che ne determina il numero. Il consiglio di amministrazione elegge nel suo seno il presidente e il vice presidente. [...]

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rilegibili

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COGNOME E NOME	CARICA	DATA NOMINA	SCADENZA NOMINA
Greco Lucrezia	Presidente	2018	2021
Bardelli Fernanda	Vice Presidente	2018	2021
Castellotti Silvana	Consigliere	2018	2021
Geroni Giancarlo	Consigliere	2018	2021
Taravella Stefano	Consigliere	2018	2021

ORGANO DI CONTROLLO

COGNOME E NOME	CARICA	DATA NOMINA	SCADENZA NOMINA
Manfredi Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	2019	Approvazione bilancio 31.12.2021
Carabelli Pierluigi	Sindaco	2019	Approvazione bilancio 31.12.2021
Corsi Luigi	Sindaco	2019	Approvazione bilancio 31.12.2021
Ceccardi Cinzia	Sindaco supplente	2019	Approvazione bilancio 31.12.2021
Trabattoni Alice	Sindaco supplente	2019	Approvazione bilancio 31.12.2021

L'assetto organizzativo è caratterizzato da unità organizzative di supporto che operano per la struttura e unità specifiche dedicate all'erogazione dei servizi.

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

L'organigramma è in fase di revisione

La cooperativa è certificata secondo i requisiti ISO 9001- 2015 dal 2005, ciò comporta un costante aggiornamento dei processi e dei mansionari in essere, ed un'attenzione costante per il miglioramento continuo della qualità del servizio.

In tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la cooperativa è dotata di una struttura organizzativa conforme alla normativa vigente (D.Lgs 81/2001) nell'ottica di eliminare, ridurre e gestire i rischi dei lavoratori: è stato nominato RSPP il Dott. Mauro Soldati; lo stesso dicasi per gli adempimenti e le nomine relative alla gestione della privacy e sicurezza dei dati: è stato dato incarico di DPO al Dott. Roberto Morello.

L'Ente è inoltre soggetto a Revisione periodica da parte del collegio sindacale.

2.2 Linee Guida di riferimento nell'elaborazione dei Modelli

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

Il presente Modello 231/01 si conforma alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" di Confcooperative approvate dal Ministero della Giustizia con comunicazione del 10 novembre 2010.

2.3 Struttura del Modello 231/01

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**

Fa parte del Modello anche il **Codice Etico**

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del CdA ma una delibera dell'OdV, previa approvazione dei contenuti da parte del Presidente (solo per i documenti citati nei punti a), b), c), d), e).

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico. Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale a tutti i portatori di interesse che entrano in rapporto l'ente, ed ha lo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che la cooperativa stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari del Modello;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto legislativo 231 del 2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire alla cooperativa di usufruire dell'esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto stesso nonché adeguare l'organizzazione aziendale a quanto richiesto dalle DGR della Regione Lombardia in tema di requisiti di accreditamento.

2.4 Destinatari del Modello 231/01 e del Codice Etico

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

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

Altri fornitori e/o consulenti che non rientrano nelle categorie sopra previste (terzi destinatari) non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte della cooperativa che di conseguenza, non può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti tenuti da tali soggetti.

Tuttavia poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza di interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti per uno o più reati previsti nel Decreto 231/01, la cooperativa vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico del quale viene loro consegnata una copia controfirmata per accettazione.

2.5 Adozione del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto l'approvazione e l'adozione formale del Modello, così come le successive modifiche ed integrazioni, avvengono con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche al Modello possono ritenersi necessarie a seguito di aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali, al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Dopo la delibera del CdA, è compito dell'Organismo di Vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate.

2.6 Obiettivi e finalità del Modello

L'ente con l'introduzione del Modello di gestione, organizzazione e controllo intende perseguire i seguenti obiettivi:

- liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali.

Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa con l'adozione del Modello 231/01 si pone l'obiettivo di dotare l'ente di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.Lgs.231.

La finalità del Modello è quella di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del modello previsto dall'art. 6 del Decreto 231.

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

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della cooperativa di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della cooperativa;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla cooperativa, in quanto sono contrarie ai principi etico-sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

- consentire alla cooperativa, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui “processi e attività a rischio di reato”, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Per garantire l'effettiva applicazione del sistema normativo di cui al Decreto 231/2001 nonché l'applicazione del Modello Organizzativo adottato, assume particolare importanza l'adozione di un adeguato Sistema Disciplinare volto a punire i comportamenti contrari alle normative e agli obiettivi stabiliti.

E' evidente che le violazioni delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello costituiscano una grave compromissione del rapporto di fiducia instaurato tra la cooperativa e il Dipendente/Dirigente/Collaboratore e debbano essere perseguite sul profilo disciplinare a prescindere dal fatto che tale comportamento costituisca e sia autonomamente perseguito quale reato.

L'inosservanza delle regole potrà condurre all'applicazione di sanzioni disciplinari, valutate caso per caso, e graduate a seconda della gravità della violazione.

Qualsiasi provvedimento disciplinare dovrà, in ogni caso, rispettare le previsioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché le procedure e le garanzie previste dalle norme di legge e di contratto regolanti il rapporto di lavoro (CCNL).

La parte del Modello comprendente il Codice Etico e il Sistema Disciplinare, è messa a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in bacheca.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

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

Autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi e non dovrà in alcun modo essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione della propria attività. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

Continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

4.2 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

verifica e vigilanza sul Modello 231/01, ovvero:

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

aggiornamento del Modello 231/01, ovvero:

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

informazione e formazione sul Modello 231/01, ovvero:

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

gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

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

4.3 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'ente ha l'obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, relativamente ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici (relativi alle procedure adottate).

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'ente sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/01;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dalla quale si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.Lgs 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
- notizie evidenziatrici i procedimenti disciplinari svolti in relazione al Modello e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre a quanto previsto sopra le funzioni aziendali individuate, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, con periodicità o ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dalle relative procedure.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta e non anonima ed indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Sono previsti flussi informativi anche in capo all'OdV nei confronti degli organi sociali secondo quanto previsto nel regolamento relativo al proprio funzionamento (Regolamento dell'OdV).

L'OdV predisporrà un piano annuale delle verifiche da presentare al CdA e relazionerà al CdA sulla propria attività con frequenza almeno annuale (relazione annuale).

Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta dell'organo amministrativo.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003. A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

4.4 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

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

Gli amministratori definiscono le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV.

Il CdA si impegna ad autorizzare, previa richiesta dell'OdV, eventuali spese richieste e legate all'attività di vigilanza propria dell'OdV.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

L'OdV si riunisce, almeno due volte all'anno nei mesi di giugno e novembre su convocazione del Coordinatore, con un preavviso di almeno quarantotto ore, salvo casi di comprovata urgenza, o su richiesta degli altri due componenti. La convocazione deve essere contestualmente trasmessa per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV si riunisce per accertare l'applicazione abituale del modello attraverso il controllo di un significativo campione dei documenti sanitari ed amministrativi attinenti alle aree di rischio, dovrà essere redatto un verbale inserito nel libro verbali e custodito dal coordinato dell'OdV.

L'OdV svolge i propri compiti di iniziativa e controllo nelle forme, nei modi e nei tempi che ritiene opportuni.

L'OdV trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta nel corso dell'esercizio precedente.

Segnalazioni

Qualora l'OdV, nelle forme previste dagli articoli precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere la violazione del modello da parte dei dipendenti o dei liberi professionisti operanti nella struttura, deve immediatamente procedere collegialmente a svolgere ogni attività di indagine che riterrà opportuna al solo scopo di verificare la fondatezza dell'addebito e di agire conformemente alle disposizioni contenute negli articoli seguenti.

Nel caso che appaia all'evidenza una violazione suscettibile di integrare un'ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, l'OdV ne dà immediata notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché si impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per la cooperativa, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D. Lgvo n. 231.

Comunicazioni ai fini delle responsabilità disciplinari

Qualora, a seguito dell'attività di indagine svolta, emergano seri e concordanti indizi di violazioni al modello, che integrino o non integrino ipotesi di reato, da parte di personale dipendente, l'OdV deve immediatamente segnalare per iscritto all'Amministrazione dell'Ente affinché questa proceda secondo il disposto del C.C.N.L. Qualora l'OdV segnali violazioni, di cui al comma precedente, commesse da liberi professionisti, l'Amministrazione procederà, in coerenza all'Accordo Nazionale, secondo quanto previsto dai relativi contratti.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01

5.1 Informazione e formazione

Il Modello 231/01 è comunicato formalmente agli organi sociali ed al personale della cooperativa, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e consegna di una copia del Codice Etico. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e del Codice Etico con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

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

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il CdA in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

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

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

6. RISULTATO FASE DI “RISK ASSESSMENT”

A seguito si riporta la tabella che elabora i risultati della fase di “risk assessment”.

L’analisi condotta presso la Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi evidenzia un livello di rischio accettabile per le categorie di reato riportate in tabella.

Si rimanda al documento “Analisi dei rischi” la definizione di rischio accettabile.

Categoria Reati	Processo
Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies	Gestione delle risorse umane
	AREA DISABILITA’
	AREA PEDAGOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA DOMICILIARE
	AREA PSICOLOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA DISAGIO MENTALE
	AREA ATTIVITA’ PRODUTTIVE
	UFFICIO PERSONALE
Delitti contro l’industria e il commercio – ART. 25-bis.1	AMMINISTRAZIONE
	Approvvigionamento beni e servizi
	AREA DISABILITA’
	AREA PEDAGOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA DOMICILIARE
	AREA PSICOLOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA DISAGIO MENTALE
	AREA ATTIVITA’ PRODUTTIVE
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis	UFFICIO PERSONALE
	AMMINISTRAZIONE
Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all’infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy interna e degli utenti
	Gestione marketing e comunicazione.
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime - ART 25-septies	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione concessioni, gare/appalti, contratti e convenzioni
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime - ART 25-septies	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
	AREA DISABILITA’
	AREA PEDAGOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA PSICOLOGICA MINORI E FAMIGLIE

Modello organizzativo

	AREA DISAGIO MENTALE
	AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE
	UFFICIO PERSONALE
	AMMINISTRAZIONE
Reati societari - ART. 25-ter	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione contabile e amministrativa.
	Gestione delle risorse umane
	Gestione incombenze societarie. Gestione dei rapporti con gli organi sociali e di controllo.
Ricettazione, riciclaggio - ART.25-octies	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy interna e degli utenti
	Gestione marketing e comunicazione.
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - ART.25-novies	Gestione delle risorse umane
Reati contro la PA (Corruzione e concussione) - ART. 25 d.lgs 231/2001 - (Indebita percezione di erogazioni, Truffa, Frode informatica) - ART. 24 d.lgs 231/2001	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
	Gestione finanziaria
	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione della fatturazione attiva dei servizi e delle prestazioni erogate.
	Gestione contabile e amministrativa.
	Gestione delle risorse umane
	Gestione concessioni, gare/appalti, contratti e convenzioni
	Autorizzazione al funzionamento, accreditamento e contrattualizzazione con ASL/RL
	Gestione Ispezioni e Verifiche della Pubblica Amministrazione
	Fund raising
	Legale e contenzioso
	AREA DISABILITA'
	AREA PEDAGOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA DOMICILIARE
	AREA PSICOLOGICA MINORI E FAMIGLIE
	AREA DISAGIO MENTALE
	AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE
	UFFICIO PERSONALE



Modello organizzativo

	AMMINISTRAZIONE
Reati ambientali - ART. 25-undecies	Gestione ambientale
Impiego manodopera irregolare - Art. 25-duodecies	Gestione delle risorse umane

Parte speciale A

CODICE ETICO

Premessa

La Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi, nello svolgimento della propria attività si ispira ai principi della democrazia, della libertà, della solidarietà, della giustizia sociale, dell'eguaglianza; nel rispetto della trasparenza, della responsabilità sociale e nell'attenzione verso gli altri.

Con questo Codice Etico, Il Mosaico Servizi enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi, rispetto a tutti gli stakeholder con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale, che presuppone il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Con l'adozione del Codice Etico, la Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi, rafforza la politica di responsabilità sociale puntando a minimizzare l'esposizione a rischi di compliance e reputazionali.

DESTINATARI ED AMBITO DEL APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I Destinatari del Codice Etico sono i soci, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi.

ADOZIONE E AGGIORNAMENTO

Il Codice Etico, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 10 dicembre 2014, viene redatto al fine di assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali de Il Mosaico Servizi e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel Codice Etico.

Sono tenuti al rispetto del Codice Etico tutti i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa.

CODICE ETICO E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ex. D. Lgs. 231/01 della Cooperativa Sociale il Mosaico Servizi si conforma alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, che ne costituisce parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione dei reati.

La Cooperativa si adopera per un continuo miglioramento operativo e delle procedure interne al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione aziendale garantendo la tempestività e puntualità nell'evasione delle richieste da parte di tutti i clienti ed utenti.

VALORI

Le azioni, le operazioni, le transazioni, ed in generale tutti i comportamenti tenuti dai destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali.

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni di tutti i Destinatari del presente Codice Etico.

INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ

Nel rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà, la Cooperativa si impegna:

- a promuovere e a richiedere il rispetto delle procedure interne e di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali, nazionali e transnazionali;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le normative e regole organizzative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D. Lgs. 231/01;
- a registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa: di conseguenza dipendenti e/o collaboratori, debbono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica;
- a evitare che al suo interno possano formarsi dei gruppi, composti da tre o più persone, con lo specifico scopo di porre in essere comportamenti normativamente illeciti.

EQUITÀ, OBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

Al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Cooperativa Il Mosaico Servizi si impegna:

- a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità;
- a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e sicurezza dei prestatori di lavoro e di terzi.

- ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;

Tutti i rapporti devono essere improntati a principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. Deve essere, più genericamente, evitato qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

TRASPARENZA E RISERVATEZZA

Nel rispetto del principio di trasparenza e riservatezza Il Mosaico Servizi si impegna:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui i Destinatari possono trovarsi in possesso. I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti e i collaboratori debbono essere pienamente consapevoli che è loro vietato effettuare operazioni di compravendita o altre operazioni, anche per interposta persona, ovvero consigliare il compimento di dette operazioni, sfruttando notizie conosciute in ragione dell'attività svolta. Più in generale, tutti i Destinatari del presente Codice Etico devono evitare comportamenti che possano concretizzare o favorire fenomeni di utilizzo a proprio vantaggio di informazioni aziendali riservate;
- a considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio della attività societaria, fondamentale per la reputazione della Cooperativa e la fiducia che in quest'ultima ripongono gli utenti, i committenti, i fornitori e i collaboratori. E' pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti soggetti coi quali, a vario titolo, Il Mosaico Servizi intrattiene rapporti. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Cooperativa Il Mosaico Servizi deve evitare la indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

RESPONSABILITÀ

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività de Il Mosaico Servizi siano svolte ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una cooperativa affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei committenti/utenti. Attenta alle esigenze dei soci/soci lavoratori/dipendenti, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale.

L'obiettivo sarà di perseguire gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali.

GESTIONE DEI RAPPORTI IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI IN TEMA DI SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La cooperativa rende noti i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive ed i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle riunioni periodiche;
- a fornire ai lavoratori le informazioni dovute ed opportune.
- a stabilire ed assumere le misure per la gestione della sicurezza;
- a svolgere adeguate attività di formazione, informazione ed addestramento contro i rischi;
- ad assicurare la sorveglianza sanitaria secondo quanto stabilito dalla legge;
- ad assicurare il rispetto degli standard tecnico-strumentali di legge relativi alle attrezzature, apparecchiature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.

L'organizzazione aziendale del lavoro fa riferimento e recepisce le linee guida UNI-INAIL (SGSL) 28/9/2001 per la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro.

RAPPORTI CON IL PERSONALE

La Cooperativa Il Mosaico Servizi, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i soci lavoratori, i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Il Mosaico Servizi è impegnata ad offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i soci lavoratori e dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

OBBLIGHI DEL PERSONALE

I soci, i dipendenti e i collaboratori devono osservare quanto previsto dal presente Codice Etico. In particolare, essi si impegnano ad ottemperare con diligenza e lealtà quanto segue:

- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali;
- si rispetta il diritto dei propri soci, dipendenti e collaboratori a partecipare ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse de Il Mosaico Servizi, purché si tratti di

attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci lavoratori, dipendenti o collaboratori. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni socio lavoratore, dipendente e collaboratore al proprio superiore o referente aziendale. Tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e gli incarichi e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

- è vietato al personale di accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la cooperativa abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo (fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni interpersonali), ricevute dal personale sia da parte di soggetti operanti internamente all'interno della cooperativa sia da parte di soggetti altro di cui al punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della cooperativa e con finalità non autorizzate di uso personale.

RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento.

La partecipazione, a titolo personale, dei Destinatari del Codice Etico ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in cooperativa e deve svolgersi in conformità con le vigenti normative.

COMPORTEMENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e principi del presente Codice Etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- di garantire una partecipazione assidua e responsabile alle attività degli Organi sociali;

- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti.

RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Nella qualità della relazione con i suoi committenti/clienti, la cooperativa pone una costante attenzione, alla ricerca di un continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. Nei rapporti con i clienti ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta Il Mosaico Servizi. A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei clienti con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza. L'eccellenza dei servizi offerti e la garanzia di dare una risposta immediata e qualificata alle richieste, costituiscono gli elementi distintivi del rapporto della Cooperativa Il Mosaico Servizi con i committenti/utenti/pazienti.

I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della cooperativa – costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità del suo Personale – è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della clientela;
- al regolare monitoraggio del raggiungimento dei obiettivi di soddisfazione e fedeltà del cliente;
- ad evitare, nelle prestazioni erogate ai Clienti, discriminazione alcuna in base alla loro nazionalità, religione o genere;
- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie;

RAPPORTI CON I SOCI

Riveste un interesse prioritario il rapporto con i soci e la valorizzazione dell'apporto dei propri soci, garantendo loro:

- una comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati de Il Mosaico Servizi allo scopo di fornirne una chiara, completa e accurata informazione;
- la parità di informazione, così come delineata nel punto precedente, e la migliore e costante attenzione a tutti i soci, senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali;

- la più ampia partecipazione dei soci alle Assemblee, promuovendo tra gli stessi un consapevole esercizio del diritto di voto.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono altresì improntati alla massima collaborazione evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

Con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, è vietato ai Destinatari di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della cooperativa in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione (ad esempio, in caso di stipulazione ed erogazione di contratti, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie...).

In particolare, è vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente riferire l'accaduto al proprio superiore, informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con gli stessi.

RAPPORTI CON I MASS MEDIA

Le comunicazioni verso qualunque organo di informazione devono essere conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

La Cooperativa Il Mosaico Servizi è impegnata alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione.

Nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

RAPPORTI CON IL MOVIMENTO COOPERATIVO

La Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi aderisce a Legacoop ed è associata al Consorzio Zenit Sociale. Da anni è impegnata a promuovere processi di collaborazione imprenditoriale fra i diversi settori cooperativi.

ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO

Il controllo, l'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01. In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto già previsto dal Decreto, sono i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, per ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

DIFFUSIONE E SEGNALAZIONI

Il Mosaico Servizi promuove la più ampia diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari mediante adeguata attività di comunicazione, formazione e diffusione, affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti.

Il Codice Etico viene inoltre pubblicato sul sito internet ed è quindi accessibile a tutti.

All'atto dell'assunzione, una copia del Codice viene consegnata a ciascun consigliere, socio lavoratore, dipendente o collaboratore.

I Destinatari del presente codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice etico. Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, per iscritto, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza e al proprio superiore.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta la sussistenza e la rischiosità delle violazioni evidenziate in relazione ai valori aziendali e alle normative vigenti; valuta altresì le violazioni al Codice e la

sussistenza di ipotesi di condotta delittuosa, sempre nell'ambito delle proprie attribuzioni e funzioni ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il contatto con l'Organismo di Vigilanza potrà avvenire con qualsiasi mezzo sia tramite l'invio di lettera per posta, sia tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica e riservata all'Organismo di Vigilanza.

I recapiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi – Via Agostino da Lodi 9 – 26900 Lodi.

Mail: odv@ilmosaicoservizi.it

SANZIONI

Le trasgressioni del Modello sono accertate e sanzionate, rispettivamente, ai sensi degli artt. 11 e 41 dei predetti C.C.N.L.

La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione del dipendente costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 11 e 41 dei C.C.N.L.

ESTENSIONE DELLE RESPONSABILITA'

In caso di accertamento di una grave trasgressione al Modello, la cooperativa procede disciplinarmente, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e del C.C.N.L. negli articoli di questo Capo richiamate, nonché, ricorrendone il caso, nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuale colpa in vigilando.

PROVVEDIMENTO A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI

La violazione del presente Modello che astrattamente integri ipotesi di reato da parte degli Amministratori determina la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il Consiglio di Amministrazione (o l'Organo deliberante), a maggioranza semplice, può determinare una sanzione pecuniaria a loro carico, al cui pagamento sono obbligati in solido, non inferiore ad un terzo del vantaggio economico, stimato come profitto per l'Ente, derivante dalla violazione che astrattamente integri un' ipotesi di reato e la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

Le violazioni dolose del presente Modello che astrattamente non integrino ipotesi di reato da parte degli Amministratori, determinano la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

RIVALSA

L'Ente si riserva di agire nelle sedi competenti contro chiunque abbia commesso reati nel contesto dell'attività aziendale.

Allegato 1

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Consulenti;
- Fornitori.

Responsabilità e diffusione

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico" sul sito internet www.ilmosaicoservizi.it

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni e d integrazioni successive della procedura.

Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società.

Principi di riferimento

Garanzia di anonimato e protezione: i Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

Anonimato: sebbene l'OdV, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

In tal caso, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di Funzione (Ufficio/Servizio/Dipendenza), i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia per agevolare la compilazione è disponibile un facsimile di *Modulo segnalazione*, nell' "aria pubblica" del server aziendale.

L'OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla Privacy, richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. 231/2001.

Inoltre nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di:

- E-mail;
- Lettera.

Per il contatto con l'OdV, cui fare pervenire le segnalazioni: odv@ilmosaicoservizi.it

L'indirizzo di posta ordinaria è:

Organismo di Vigilanza c/o Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi – Via Agostino da Lodi 9 – 26900 Lodi (LO)

Informativa ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. 196/20

La cooperativa Sociale ARL Il Mosaico Servizi con sede legale a Lodi in Via Agostino da Lodi 9, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003 rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente

responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Il Mosaico Servizi, mediante il proprio O.d.V. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Si ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V. Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. 196/2003

- tramite casella di posta elettronica odv@ilmosaicoservizi.it
- tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza presso la Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi a Lodi - Via Agostino da Lodi 9.

Gestione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

- Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante
- Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello organizzativo. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello



Modello organizzativo

Organizzativo e del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione.

Archiviazione della documentazione

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "cartella" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'OdV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede in coerenza con quanto enunciato ai precedenti punti della presente procedura, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.



Modello organizzativo

Allegato 2 – Fac Simile Modulo Segnalazione all’OdV

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome: _____ Cognome: _____

Unità Organizzativa: _____

Telefono: _____ e-mail: _____

Data _____ Firma _____

Informativa ai sensi dell’art. 13 D.Lgs. 196/2003 (da rivedere con DPO)

La Cooperativa Sociale ARL Il Mosaico Servizi con sede legale a Lodi in Via Agostino da Lodi n.9, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell’art. 13 del D.lgs. 196/2003 rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni “anonime”, il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell’operato dell’Organismo di Vigilanza della Cooperativa Sociale Il Mosaico Servizi. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell’eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Cooperativa Il Mosaico Servizi, mediante il proprio O.d.V., si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente “mala fede”. Inoltre i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l’O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D. lgs. 231/2001. Salvo l’espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. 196/2003 Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere indicazione dell’origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l’ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- ottenere l’aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l’integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l’attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.



Modello organizzativo

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V. Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare ai sensi dell'art.29 del D.Lgs. 196/2003, tramite casella di posta elettronica odv@ilmosaicoservizi.it tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza c/o Cooperativa Il Mosaico Servizi Via Agostino da Lodi 9 – 26900 Lodi (LO)