


		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	1 di 27

**IL VOLO Società Cooperativa Sociale ETS**  
**Via Provinciale, 42 – Monticello B.za (LC)**

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**


## **D.Lgs. n. 231/01**

### **PARTE GENERALE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in prima versione in data **11 aprile 2017**.


Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data **26 luglio 2022**.

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data **14 maggio 2025**.


		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	2 di 27

## SOMMARIO

<b>1.</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO.....</b>	<b>4</b>
2.1	Decreto Legislativo 231/2001 .....	4
2.2	Responsabilità e sanzioni .....	6
2.3	Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto) .....	6
2.4	Le sanzioni interdittive (art. 9, 2 °comma, del Decreto) .....	7
2.5	La confisca (art. 19 del Decreto) .....	7
2.6	La pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto) .....	7
2.7	Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto) .....	7
<b>3.</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>8</b>
3.1	Presentazione della Cooperativa "IL VOLO" .....	8
3.2	Forme amministrative ed assetto organizzativo .....	8
3.3	Analisi preliminare e valutazione dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili .....	9
3.4.	Valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati .....	10
<b>4</b>	<b>CARATTERISTICHE E CRITERI DI GESTIONE DEL MODELLO E DELLA DOCUMENTAZIONE.....</b>	<b>11</b>
4.1	Modello di organizzazione, gestione e controllo .....	11
4.2	Criteri di definizione del Modello .....	11
4.3	Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione .....	12
4.4	Destinatari del Modello .....	13
4.5	La rappresentanza in giudizio dell'ente .....	13
4.6	Formazione del personale.....	14
<b>5</b>	<b>CODICE ETICO .....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>14</b>
6.1	Premessa.....	14
6.1.1	Requisiti Soggettivi dei Componenti .....	15
6.2	Nomina.....	16
6.3	Decadenza e Revoca dalla Carica .....	16
6.4	Durata in carica .....	16
6.5	Funzioni e Poteri .....	17
6.6	Regole di Condotta .....	18

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	3 di 27

6.6.1.	Operatività .....	18
6.7	Flussi informativi verso l'OdV .....	19
6.7.1.	Le segnalazioni "WHISTLEBLOWING" .....	20
6.7.2.	Le tutele previste .....	21
6.8	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari .....	21
<b>7</b>	<b>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI .....</b>	<b>22</b>
<b>8</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>23</b>
8.1	Misure applicate nei confronti di dipendenti (quadri, impiegati ed operai) .....	24
8.2	Misure applicate nei confronti dei dirigenti .....	24
8.3	Misure nei confronti degli amministratori .....	25
8.4	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere. ...	25
8.5	Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della legge sul whistleblowing .....	25
<b>9</b>	<b>ADOZIONE E AGGIORNAMENTO PROTOCOLLI DI GESTIONE E CREAZIONE DI SISTEMA DI COMPLIANCE INTEGRATA .....</b>	<b>26</b>
<b>10</b>	<b>DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>27</b>
<b>11</b>	<b>STORIA DELLE REVISIONI .....</b>	<b>27</b>

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	4 di 27

## 1. PREMESSA

Questo documento rappresenta la parte generale del Modello di Organizzazione gestione e controllo approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Organizzazione al fine di rispondere ai dettati del Decreto Legislativo 231/2001.

## 2. QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO

### 2.1 Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto la punibilità degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica quali soggetti responsabili dei fatti illeciti ad essi riconducibili.

Il dettato normativo in oggetto è stato introdotto a seguito della ratifica da parte dell'Italia di alcune convenzioni internazionali e della Comunità Europea che imponevano di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune categorie di reato precisamente indicate.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto in oggetto, gli Enti possono essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati, puntualmente indicati, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da:

- persone fisiche che rivestono posizioni apicali di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione di vertice.

Tale decreto contiene sanzioni amministrative che andranno ad applicarsi alle persone giuridiche che risulteranno responsabili degli illeciti di carattere penale, commessi da amministratori dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Ciò al fine di coinvolgere per talune specifiche fattispecie di reato il patrimonio della società e l'interesse economico dei soci che fino al momento dell'introduzione della disposizione in oggetto risultavano esenti da conseguenze nel caso di illeciti commessi dai dipendenti e/o amministratori nel loro interesse o a loro vantaggio (perciò la responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui i precitati soggetti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi; art. 5 D.Lgs. 231/01).

La responsabilità della società – che ai sensi dell'art. 4 del Decreto per gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale si estende anche ai reati commessi all'estero purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto – è autonoma rispetto alla responsabilità penale e civile della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

In caso di reato commesso da soggetti "apicali", l'articolo 6 comma 1 del citato decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

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

In caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se il reato si è verificato a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; inosservanza da escludersi, precisa l'art. 7

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	5 di 27

del decreto, se l'ente prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Efficace attuazione, continua l'art. 7, garantita da:

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


I Modelli devono inoltre rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati e agli illeciti;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e il funzionamento dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Per i reati relativi alla violazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il punto di riferimento ulteriore deve essere l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. il quale indica specifici requisiti di idoneità.

In base al disposto del D.Lgs 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato riassumibili, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (quali ad esempio i reati di associazione per delinquere, scambio elettorale politico-mafioso, richiamati dall'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (quali ad esempio illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, richiamati dall'art. 25-bis.1);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 ter D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 quater.1 e dall'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art.

		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	6 di 27

25 sexies D.Lgs. 231/2001);

- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 Octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- reati tributari (art. 25 quinquedecies);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies e art. 25 duodevicies);
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità").

Per una disamina completa dei reati si rinvia al catalogo dei reati presupposto (all. n. 2 al Modello).

## 2.2 Responsabilità e sanzioni

Si precisa che l'accertamento della Responsabilità Amministrativa, nonché la determinazione dell'an (se) e del quantum (quanto) della sanzione sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la Responsabilità Amministrativa.

L'art. 9 del Decreto distingue le sanzioni amministrative dipendenti da reato in:


- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

## 2.3 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)

Le sanzioni pecuniarie si applicano a tutti i casi in cui venga accertata la Responsabilità Amministrativa dell'Ente. Il Decreto, al fine di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria applicabile in maniera adeguata al fatto criminoso commesso, utilizza il meccanismo della "quota".

Il Giudice Penale, dunque, dovrà stabilire il n. di "quote" – non inferiore a 100 e non superiore a mille (di importo compreso tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di massimo di € 1.549,37) che l'Ente dovrà versare. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dell'art. 11, comma 1°:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'Ente;

		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	7 di 27

- attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto-reato, nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.
- Per i reati in materia ambientale sono stabiliti dei limiti di sanzione pecuniaria.

#### **2.4 Le sanzioni interdittive (art. 9, 2° comma, del Decreto)**

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, 2° comma, del Decreto sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Esse sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Al pari delle sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice Penale competente. Esse, comunque, hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della Responsabilità Amministrativa dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità.

#### **2.5 La confisca (art. 19 del Decreto)**

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).


#### **2.6 La pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto)**

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

#### **2.7 Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)**

L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini e nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	8 di 27

### 3. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

#### 3.1 Presentazione della Cooperativa "IL VOLO"

IL VOLO Società Cooperativa Sociale ETS (in seguito anche la "Società" o la "Cooperativa") è una Società Cooperativa senza fini di lucro che persegue esclusivamente finalità di tipo sociale e sanitario. In particolare, si occupa della gestione di servizi socio-sanitari ed educativi finalizzati alla prevenzione, all'intervento e al reinserimento sociale di persone con problemi di carattere psicologico. La Cooperativa articola i propri interventi e garantisce le prestazioni attraverso le seguenti strutture:

- la Comunità ad Alta Intensità Riabilitativa e a Media Assistenza "Villa Ratti";
- il Centro Studi "Carlo Perris" per la valutazione, formazione e documentazione sui Disturbi di Personalità che ha sede a Villa Ratti.

È nata dalla volontà e dalla collaborazione fra volontari e professionisti del campo della salute mentale che si sono posti come obiettivo quello di rispondere al crescente bisogno dei giovani che soffrono di gravi Disturbi di Personalità e delle loro famiglie fornendo risposte specifiche ai loro problemi.

La Comunità Terapeutica "Villa Ratti" è una Comunità Terapeutico-Riabilitativa a media assistenza (CRM) e ad alta intensità riabilitativa che intende garantire a persone con Disturbo di Personalità un intervento terapeutico-riabilitativo intensivo, integrato e specialistico in un ambiente protetto e accogliente.

A seguito di Decreto della Giunta Regionale di Regione Lombardia n. VII/21481 del 6 maggio 2005 "Villa Ratti" è iscritta al Registro delle Strutture Accreditate istituito presso la Direzione Regionale Sanità al n. 785, e risulta essere una struttura accreditata e a contratto con la Regione Lombardia per 20 posti letto.

#### 3.2 Forme amministrative ed assetto organizzativo

IL VOLO Società Cooperativa Sociale ETS ha personalità giuridica privata, autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica. Ha sede legale a Monticello Brianza presso la Comunità "VILLA RATTI" in via Provinciale n 42.

IL VOLO Società Cooperativa Sociale ETS è diretta da un Consiglio di Amministrazione (n. 1 Presidente, n. 1 Vicepresidente e n. 3 Consiglieri) eletto dai soci.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, senza eccezioni di sorta, e particolarmente gli sono riconosciute tutte le facoltà, per il raggiungimento degli scopi sociali, che non siano dalla legge o dallo statuto in modo tassativo riservate all'assemblea dei soci.

Il Presidente del CdA ha rappresentanza e firma sociale e rappresenta a tutti gli effetti la società di fronte a terzi ed in giudizio. I poteri degli altri membri del CdA sono attribuiti come da visura camerale; è inoltre presente n. 1 procuratrice coincidente con la Responsabile Amministrativa.

La gestione della società è controllata da un Collegio Sindacale composto di 5 membri di cui un Presidente e due supplenti.

Nel suo operare la Cooperativa si avvale di un Comitato Scientifico - composto da esperti di comprovato valore nazionale ed internazionale - che indirizza gli interventi delle strutture che la stessa gestisce sulla base dei modelli d'intervento accreditati dalla comunità scientifica e ne garantisce l'appropriatezza.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	9 di 27

### 3.3 Analisi preliminare e valutazione dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili

La Cooperativa adotta con delibera del Consiglio di Amministrazione il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “il Modello”), in ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

La predisposizione del Modello ed il suo aggiornamento sono il risultato di un processo complesso ed articolato che comporta la realizzazione di una serie di attività finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nelle Linee Guida di Confindustria (ultimo aggiornamento giugno 2021).

Le attività svolte possono essere sintetizzate come segue:

**Fase 1 | Identificazione dei rischi, analisi e valutazione.** Tale attività è effettuata in generale tramite l’esame dell’attività aziendale e della documentazione aziendale (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, documentazione attinente al sistema di governo della Società ed altra documentazione rilevante) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale (Amministratori, Direttore Generale, responsabile della Direzione Amministrativa, responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.) mirati, innanzitutto, ad individuare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 svolte in Organizzazione e, quindi, ad approfondire le modalità di svolgimento di tali attività ed a verificare l’esistenza di eventuali controlli già presenti (per esempio procedure esistenti, verificabilità, tracciabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli).


Nel merito della analisi dei rischi e valutazione dei rischi relativi alla Salute e alla Sicurezza si fa riferimento anche al documento disposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 Art .28.

L’analisi del contesto aziendale è servita ad identificare in quali settori e secondo quali modalità possono essere eventualmente realizzati reati del tipo di quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001, e consente di identificare le aree di attività che devono essere considerate sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001.

**Fase 2 | Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo.** Analisi delle attività sensibili rilevate e dell’ambiente di controllo con riferimento ad un Modello “a tendere”, ossia conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001; predisposizione della Gap Analysis (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e Modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con i referenti del Progetto).

Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Cooperativa di instaurare un’organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell’ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Esistenza di procedure/linee guida formalizzate/prassi operative:* esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi:* verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;
- *Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti:* identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l’intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall’intervento all’interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	10 di 27

- *Esistenza di un sistema di deleghe/procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Cooperativa.*

In particolare, relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro i criteri di gestione sono definiti in funzione degli standard/norme di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Fase 3 | Predisposizione, adozione e aggiornamento del Modello.** Predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Condivisione della bozza predisposta con il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa; approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa; a seguito dell'approvazione, diffusione del Modello e attività di formazione sui principi cardine del D.Lgs. 231 del 2001.

### 3.4. Valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati


Con riferimento alla Fase 1 relativa alla creazione della prima edizione del Modello, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue considerando congiuntamente:

- **incidenza attività:** valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- **rischio astratto di reato:** valutazione circa la possibilità in astratto di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
		<b>Rischio astratto reato</b>	

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli standard di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
		<b>Livello di compliance</b>	

		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	11 di 27

Al termine del progetto di aggiornamento del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di compliance a livello “alto” per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati.

Per quanto riguarda l’aggiornamento del modello si rimanda al documento di Gap Analysis.

## 4 CARATTERISTICHE E CRITERI DI GESTIONE DEL MODELLO E DELLA DOCUMENTAZIONE

### 4.1 Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello costituisce un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività identificate come attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001. La sua funzione consiste quindi nella predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione (o tentata commissione) dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ritenuti significativi per le attività della Cooperativa, anche attraverso dettagliate corrispondenze con procedure e prassi finalizzati a eliminare o ridurre i rischi presenti.

Le caratteristiche del Modello sono in primo luogo descritte in questo documento e nei documenti direttamente referenziati, anche nei sistemi di gestione adottati; in particolare il sistema si articola nelle seguenti componenti:

- Codice Etico
- Sistema Organizzativo basato sullo standard ISO 9001, certificato da parte terza
- Procedure operative e gestionali
- Poteri autorizzativi e di firma (procure)
- Sistemi di controllo e gestione (es. comitati di controllo interno)
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Organigramma societario
- Regolamento aziendale
- Carta dei servizi
- Regolamento whistleblowing

Per i reati individuati, nelle parti dedicate, sono indicati i criteri di riferimento alla documentazione specifica.

In particolare il Modello è costituito da una “**Parte Generale**” che contiene i principi cardine dello stesso e da una “**Parte Speciale**” relativa alle diverse categorie di reati individuati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 E dai seguenti allegati:

- All. 1: Codice Etico;
- All. 2: Catalogo dei reati presupposto.

### 4.2 Criteri di definizione del Modello

Il Modello è stato definito ed aggiornato nel rispetto delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, nelle Linee Guida di Confindustria e, per la parte relativa ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro, conformemente all’articolo 30 del D.Lgs. 81/2008.

		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	12 di 27

Nell'elaborazione del Modello sono state considerate le procedure e i sistemi di controllo già esistenti ed operanti in azienda, così come conosciuti sulla base della documentazione esaminata e delle interviste svolte. Il predetto insieme di procedure, regole e principi, che costituisce parte del Modello, è stato integrato seguendo i seguenti principi cardine:

- rispetto del principio della individuazione dei compiti nell'esecuzione delle attività ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e contemporanea applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- necessità di disposizioni aziendali tradotte in procedure formali e regole idonee a disciplinare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- garanzia di tracciabilità, verificabilità e documentabilità a posteriori delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della Sicurezza, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio;
- attività di monitoraggio. Necessario all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di controllo interno in coerenza con il sistema decisionale e l'intero impianto organizzativo

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed al comma 3 dell'articolo 30 D.Lgs. 81/08, nel Modello si è provveduto a:

- definire un Codice Etico; collegandolo alla carta dei Sevizi, Statuto che indicano mission e comportamenti;
- istituire l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (e viceversa) in relazione alle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- prevedere un'attività di comunicazione mirata delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- stabilire la verifica periodica delle attività da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e di aggiornamento del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare adeguato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### 4.3 Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione


I documenti:

- Modello di Organizzazione e Gestione
- Codice Etico
- Regolamento cd. "whistleblowing"

sono approvati, come precedentemente specificato, dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina, ed eventualmente aggiorna, questi documenti per esempio in seguito a:

- cambiamenti organizzativi e di attività;
- cambiamenti del quadro legislativo;
- segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	13 di 27

L'aggiornamento del Modello Organizzativo avviene periodicamente nel caso in cui intervengano modifiche normative significative e/o si modifichi la struttura aziendale o le modalità operative delle aree ritenute sensibili.

È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'effettivo aggiornamento.

I principi contenuti nel Modello hanno, innanzi tutto, la finalità di determinare la piena consapevolezza, nel potenziale autore di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, di commettere un illecito e, conseguentemente, di renderlo edotto del fatto che la commissione di tale illecito è fortemente condannata dalla Società.

Per questo motivo il contenuto del Modello e del Codice Etico devono essere comunicati al personale della società, ed in particolar modo da tutti coloro che debbono ritenersi coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, poiché il Modello, il Codice Etico e Carta dei servizi, hanno come destinatari tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Cooperativa, gli stessi sono comunicati, oltre che ai dipendenti della Cooperativa, anche a coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della cooperativa "Il Volo" in forza di contratti, e sui quali la Cooperativa è in grado di esercitare un'attività di direzione o vigilanza.

Analogamente (il Modello per le sole parti di interesse) avrà come destinatari i fornitori, appaltatori e subappaltatori e sarà volta a far prendere atto a questi ultimi dell'adozione, da parte della Cooperativa del Modello Organizzativo e a richiedere che tali soggetti nei rapporti con la società tengano una condotta coerente con le finalità del Decreto.

#### 4.4 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali della Società, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti, i dipendenti, nonché coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione.

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello tutti i terzi (consulenti, collaboratori, fornitori etc) coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

#### 4.5 La rappresentanza in giudizio dell'ente

Nei casi in cui la Società risulti indagata o imputata ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 è necessario che provveda a nominare un difensore e che, al fine di esercitare i diritti di difesa, si costituisca in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs. n. 231/01.

Il citato art. 39 stabilisce il divieto di rappresentanza della società da parte del legale rappresentate indagato per il c.d. reato presupposto. Tale incompatibilità è prevista al fine di assicurare la piena garanzia del diritto di difesa dell'ente che risulterebbe compromesso, come affermato da consolidata giurisprudenza, nel caso in cui l'ente partecipi al procedimento attraverso la rappresentanza di un soggetto portatore di interessi confliggenti da un punto di vista sostanziale e processuale.

Come recente giurisprudenza ha osservato<sup>1</sup> è necessario che la persona giuridica strutturi la propria organizzazione in modo da garantire l'intervento in giudizio nei casi in cui dalla propria attività consegua un'indagine penale. È quindi necessario che il Modello consideri l'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente e si trovi quindi in una situazione di conflitto di interessi.

In tali casi si ritiene che la Società debba provvedere a tutelare i propri diritti di difesa nominando un difensore da

<sup>1</sup> Cfr. Cass. Pen., sez. III, n. 35387 del 13 maggio 2022.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	14 di 27

parte di un “soggetto specificamente delegato a tale incumbente”.

La Società, quindi, nel caso in cui si trovi indagata per un reato asseritamente commesso dal proprio legale rappresentante, provvede a nominare un legale rappresentante ad processum conferendo allo stesso espressamente il potere di nominare difensori e di costituirsi in giudizio ex art. 39 d.lgs. n. 231/01.

#### 4.6 Formazione del personale

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il Modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apicali e dei dipendenti, attraverso un capillare programma di formazione da compiersi in tempi rapidi e congrui, compatibilmente con il numero dei dipendenti e la struttura aziendale.

È necessario garantire una continuativa attività di formazione in caso di nuove assunzioni o a seguito di variazioni o integrazioni del Modello.

Il Piano di formazione e comunicazione intende diffondere a tutti i portatori d’interesse le regole e le disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Sono, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, ecc.), estranei alla Società ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Codice Etico, del Decreto e del Modello della Società.

L’attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall’Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali”.

## 5 CODICE ETICO


L'adozione di principi etici e di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 costituisce lo strumento sulla cui base il Modello Organizzativo impianta il sistema di controllo di tipo preventivo. Tali principi, in linea di massima, possono essere inseriti in un Codice Etico (in seguito anche solo il “**Codice**”) di carattere più generale o, alternativamente, essere oggetto di autonoma previsione (direttive interne *ad hoc*).

In termini generali, il Codice è un documento ufficiale della Cooperativa, indirizzato a tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori in genere che esprime gli orientamenti della Cooperativa stessa e che richiede loro comportamenti improntati alla legalità, onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei "portatori di interesse" (ad es. dipendenti, *partner* commerciali, fornitori, consulenti, clienti, Pubblica Amministrazione).

## 6 ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Premessa

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (articolo 6, comma 1, lett. b), il soggetto al quale l’organo dirigente deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l’aggiornamento, deve essere “un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	15 di 27

Tale punto è stato ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 che prevede 'un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate'.

È quindi istituito, in aggiunta ai diversi sistemi di controllo interno, un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **autonomia ed indipendenza:** l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (ad es. evitare la nomina di chi sia direttamente coinvolto nello svolgimento di attività sensibili);
- **professionalità:** l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- **continuità di azione:** requisito in grado di garantire un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo;
- **onorabilità:** i singoli partecipanti non devono avere in corso procedimenti relativi ai reati presupposto oppure avere precedenti penali per i medesimi reati o comunque per illeciti che possano far dubitare dell'etica professionale del soggetto.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

Il Volo Società Cooperativa Sociale ETS ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

Tenendo conto di quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria (ultimo aggiornamento: giugno 2021), il CdA all'atto dell'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definisce il numero dei componenti e ne motiva la scelta anche indicandone le professionalità.


### 6.1.1 Requisiti Soggettivi dei Componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari *etc.*

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'O.d.V.: *i)* i soggetti che svolgano attività aziendali di carattere gestionale ed operativo e che costituiscono oggetto dell'attività di controllo; *ii)* coloro che siano legati alla Cooperativa da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita o che ne possano compromettere l'indipendenza; *iii)* il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa; *iv)* tutti coloro che direttamente e/o indirettamente versino in conflitto con gli interessi della Cooperativa.

Inoltre, la carica di membro dell'O.d.V. non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto;

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	16 di 27

- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'O.d.V. in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica.

## 6.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assegna un *budget* annuale affinché lo stesso possa adempiere alle attività prescritte dal D.Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'OdV di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza – verranno messe a disposizione dalla Cooperativa.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

## 6.3 Decadenza e Revoca dalla Carica

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'OdV:

- Omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'OdV senza giustificato motivo.
- Colposo inadempimento ai compiti delegati dall'OdV stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo.
- Grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 6.8; l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, di cui al successivo paragrafo 6.8.
- "Omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Cooperativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.
- Attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

## 6.4 Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza della Cooperativa resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	17 di 27

Se, nel corso della carica, un componente dell'OdV cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione, provvede alla sostituzione con propria delibera.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'OdV, o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'OdV è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componente.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

## 6.5 Funzioni e Poteri

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o funzione della Cooperativa, posto però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.


In particolare, l'OdV vigila:

- sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i destinatari;
- sulla reale, efficacia ed effettiva capacità del Modello adottato dalla Società di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a innovazioni normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti aziendali, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Pertanto, rientrano fra i compiti dell'Organismo di Vigilanza, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello stesso in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001, dandone informazione al Consiglio di Amministrazione;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	18 di 27

possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale;

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

## 6.6 Regole di Condotta

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicarsi nei termini che seguono:

- **Integrità:** i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della Cooperativa.
- **Obiettività:** i componenti dell'OdV non devono partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate.
- **Riservatezza:** i membri dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Cooperativa. Tutti i dati di cui sia titolare la Cooperativa devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

### 6.6.1. Operatività

I componenti dell'Organismo di Vigilanza individuano il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività loro attribuite.

L'attività di vigilanza sarà condotta nel corso di apposite riunioni che potranno essere tenute anche da remoto nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.


I verbali delle riunioni sono raccolti, sia in formato elettronico che cartaceo, in un apposito registro conservato presso la sede della Cooperativa.

L'Organismo di Vigilanza è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Il membro dissenziente dovrà far risultare per iscritto i motivi del proprio dissenso. L'OdV può delegare – in ragione delle competenze specifiche di ognuno – il compimento di specifiche attività a ciascun componente, determinando eventualmente la data in cui deve comunque essere portata a termine l'attività delegata.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Cooperativa.

L'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale senza consenso preventivo, al fine di ottenere ogni dato necessario allo svolgimento dei propri compiti.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata all'interno del regolamento adottato dall'Organismo stesso.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	19 di 27

In particolare, tale documento definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

## 6.7 Flussi informativi verso l'OdV

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte quelle informazioni e documentazioni di carattere significativo in merito alle attività sensibili svolte dalla Società, alle modifiche intervenute nella sua struttura, nel sistema dei poteri o ai cambiamenti nel *business* aziendale che è opportuno siano portate quanto prima a conoscenza dell'O.d.V. per consentire lo svolgimento di adeguate attività di controllo e verifica.

I flussi informativi verso l'O.d.V. si distinguono in:

- a) Flussi informativi ad evento;
- b) Flussi informativi periodici.

I flussi informativi cd. "**ad evento**" sono trasmessi al verificarsi della circostanza.

A titolo esemplificativo, rientrano tra i flussi ad evento le comunicazioni circa:

- i procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione o di presunta violazione del Modello;
- le sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- le violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

I **flussi informativi periodici** sono trasmessi con la cadenza stabilita dall'Organismo di Vigilanza e dai soggetti, responsabili di funzione, previamente individuati.


I flussi informativi sono disciplinati da un'apposita procedura approvata dall'Organismo di Vigilanza che definisce ruoli e tempistiche entro cui è necessario trasmettere tali informazioni.

I flussi informativi sono trasmessi alla casella di posta elettronica dell'O.d.V.

I flussi informativi sono trasmessi alla casella di posta elettronica dell'O.d.V.:

- E-mail: [odv@ilvolo.com](mailto:odv@ilvolo.com)

Al fine di garantire una gestione integrata della *compliance*, l'Organismo di Vigilanza definisce specifici flussi informativi da parte delle funzioni coinvolte nel sistema di controllo e gestione dei rischi (ad es: CdA, Collegio Sindacale, Società di Revisore, Datore di lavoro, etc) che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni circa l'esistenza o l'insorgenza di situazioni di criticità al fine di permettere all'Organismo ed

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	20 di 27

eventualmente agli attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali *red flag*.

### 6.7.1. Le segnalazioni "WHISTLEBLOWING"

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (nel seguito la "Legge sul Whistleblowing") che è intervenuta sull'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. 231/2001 inserendo all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater.

Tale disciplina è stata modificata dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (nel seguito "Decreto Whistleblowing"), entrato in vigore in data 30 marzo 2023, che ha previsto l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna per la ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori;
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Nel caso di Ente dotato di Modello ex d.lgs. n. 231/01 con meno di cinquanta lavoratori le violazioni oggetto di segnalazione *whistleblowing* sono quelle di cui alla lett. b).

Il canale *de quo* deve garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.


L'obbligo ha effetto nei confronti dei soggetti dotati di Modello di Organizzazione Gestione e Controllo con una media di lavoratori subordinati pari o inferiore a 249, con decorrenza dal 17 dicembre 2023.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema *whistleblowing*, la Società ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza. In particolare, la Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette le segnalazioni previste dal D.lgs. n. 24/2023, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

La Società ha, pertanto, definito uno specifico documento normativo, il "Regolamento Whistleblowing", che disciplina, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, le modalità di trasmissione e la gestione delle segnalazioni dandone adeguata informativa ai propri dipendenti, collaboratori o *partner* commerciali, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	21 di 27

La gestione del canale viene affidata all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni vengono trasmesse tramite:

<https://ilvolo.segnalazioni.net/>

La piattaforma consente anche la ricezione di segnalazioni sia scritte che orali.

### 6.7.2. Le tutele previste

Primo presidio predisposto a tutela del segnalante è l'obbligo di riservatezza. L'art. 12 D.lgs. n. 24/2023 dispone, in particolare, che:


- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (Obbligo del segreto sugli atti di indagine compiuti dal p.m. e dalla p.g., sulle richieste del p.m. sugli atti del giudice che provvedono su tali richieste);
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità; è dato comunque avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;
- è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante;
- la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Viene altresì specificato che le tutele previste dal decreto si estendono anche alla persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica se, al momento della stessa divulgazione, ricorre una delle specifiche condizioni elencate nell'art. 15; nonché alle segnalazioni o denunce all'autorità giudiziaria o contabile o alle divulgazioni pubbliche anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni (art. 16).

### 6.8 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente Consiglio di Amministrazione.

		Edizione	Emissione	Pagina
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	22 di 27

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti del Modello Organizzativo;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

## 7 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Per favorire la chiarezza espositiva ed i comportamenti operativi aziendali, sono state distinte le regole di comportamento riguardanti i reati presupposto di cui al paragrafo 1. in due aree:

- obblighi
- divieti


### Obblighi

In via generale, è fatto obbligo di espletare tutte le attività aziendali e, in particolare, le attività sensibili richiamate nel paragrafo precedente ed espone analiticamente nelle procedure che dovranno essere adottate dalla società, in conformità a:

- le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 74/2000, nel D.L. n. 105/2019 e nella L. n. 3/2019;
- le leggi, i regolamenti, o altri provvedimenti in materia diversi dal punto precedente, definiti da Enti Locali (Regione, Province, Comuni), dallo Stato Italiano e da organismi sovranazionali;
- le regole di comportamento previste dal Codice Etico;
- quanto indicato dallo Statuto societario, dalle procure e dalle deleghe, ordini di servizio e altre disposizioni emesse da Il Volo Società Cooperativa Sociale ETS;
- il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le appendici di aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le procedure operative che la società vorrà adottare per la disciplina delle attività sensibili sopra indicate.

I responsabili dei processi e/o delle unità organizzative, a cui competono le attività sensibili indicate al paragrafo 2. devono:

- avere una conoscenza adeguata di tutte le disposizioni di legge applicabili ai rispettivi settori di competenza, oltre che della normativa di cui il D.lgs. 231/2001;
- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nell'ambito delle attività sensibili;
- fornire delucidazioni adeguate e complete ai propri collaboratori, qualora essi sottopongano ipotesi di dubbio o casi di particolare criticità;
- prevedere adeguate e periodiche attività di formazione e di addestramento sul campo dei propri collaboratori,

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	23 di 27

per fornire agli stessi una conoscenza adeguata della normativa applicabile e delle azioni previste da Il Volo Società Cooperativa Sociale ETS per assicurare che l'attività aziendale si compia nel pieno rispetto delle normative applicabili;

- operare nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente Modello.

I responsabili delle attività sensibili segnalano la necessità di aggiornare la mappa dei rischi e dei presidi.

### **Divieti**

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato indicate nel paragrafo 1.


In particolare è previsto il divieto a carico di tutti i soggetti che operano in nome e per conto di Il Volo Società Cooperativa Sociale ETS di:

- emettere fatture per operazioni soggettivamente inesistenti;
- emettere fatture per operazioni oggettivamente inesistenti;
- effettuare indebite compensazioni per crediti fiscali inesistenti nell'ambito di operazione illecite transfrontaliere;
- registrare nelle scritture contabili fatture o altri documenti passivi per operazioni soggettivamente o oggettivamente inesistenti;
- occultare o distruggere scritture contabili senza che siano decorsi i termini di legge per la loro conservazione;
- fornire dati inesistenti nella predisposizione delle dichiarazioni fiscali annuali;
- erogare omaggi o altre utilità diverse da quelle d'uso ed in conformità alle procedure aziendali;
- effettuare acquisti di beni non coerenti con l'attività aziendale e non gestiti secondo le procedure aziendali;
- gestire i sistemi informativi aziendali senza il rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali (GDPR reg. UE 679-2016 e D.lgs. n. 196/03) e senza l'applicazione delle previste misure di sicurezza informatica;
- effettuare acquisti di beni non coerenti con l'attività aziendale e non gestiti secondo le procedure aziendali; gestire i sistemi informativi aziendali senza il rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali (GDPR reg. UE 679-2016 e D.lgs. n. 196/03) e senza l'applicazione delle previste misure di sicurezza informatica.

## **8 SISTEMA DISCIPLINARE**

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ed in particolare le regole gestionali, procedure, istruzioni, ordini per il governo delle materie sensibili) di organizzazione, gestione e controllo. La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	24 di 27

### 8.1 Misure applicate nei confronti di dipendenti (quadri, impiegati ed operai)

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'articolo 2104, comma 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di lavoro:

- CCNL personale medico e non medico della sanità privata

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Cooperativa.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, i Dirigenti e il CdA, individuano - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile dell'Ufficio Amministrativo provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.


Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

### 8.2 Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, IL VOLO adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute idonee in conformità a quanto previsto al precedente

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	25 di 27

punto 3., nonché dal relativo CCNL.

### **8.3 Misure nei confronti degli amministratori.**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il collegio sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In caso di violazione del modello da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, procede agli accertamenti necessari e, una volta accertata la violazione, assume i provvedimenti ritenuti idonei secondo le indicazioni della normativa vigente.

### **8.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere.**

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Organizzazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, per esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

Le imprese terze sono chiamate a rispondere, in particolare per la gestione della salute, sicurezza ed al codice di etico adottato dalla Cooperativa e ad operare pienamente per il raggiungimento dell'obiettivo della massima tutela della salute, sicurezza e laddove operino per la società; in caso diverso la società si riserva di disporre l'allontanamento. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, siano essi partners, consulenti, od altri soggetti terzi aventi relazioni contrattuali con Il Volo Società Cooperativa Sociale ETS, in contrasto con le regole di comportamento di cui al punto 1, e tale da poter comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti, la risoluzione contrattuale, anche di diritto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni subiti dalla società, qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla società stessa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

### **8.5 Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della legge sul whistleblowing**

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*, la Società vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti contro i suddetti atti.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	26 di 27

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in buona fede può essere denunciata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), la quale ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi del Decreto sul *Whistleblowing*, la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate. In tale circostanza, il segnalante può incorrere in provvedimenti disciplinari.

## **9 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO PROTOCOLLI DI GESTIONE E CREAZIONE DI SISTEMA DI COMPLIANCE INTEGRATA**

Compete alla Società provvedere tempestivamente all'aggiornamento, se esistenti, o all'adozione ex novo, se non già adottati, di specifici protocolli di gestione diretti a disciplinare e normare le attività sensibili indicate nella presente appendice di aggiornamento del modello OGC, integrando quanto previsto nel presente documento ed integrando gli eventuali sistemi di gestione già in essere.

Le procedure richiamate nel presente documento rappresentano soltanto un indirizzo in merito ai protocolli di gestione che l'Ente dovrà adottare sotto la propria responsabilità.

Tali protocolli di gestione dovranno essere inviati tempestivamente all'Organismo di vigilanza per una sua valutazione formale e di merito.

Successivamente i protocolli di gestione dovranno essere formalmente adottati dall'Ente.

Il Volo Cooperativa Sociale ETS, in ottemperanza a quanto previsto dalle nuove linee Guida in materia pubblicate da Confindustria nel giugno 2021, valuterà la previsione suggerita dalle linee guida di creare un sistema di cd. compliance integrata al fine uniformare i processi e garantire efficacia e snellezza delle procedure al fine di non creare il rischio di sovrapposizione di ruoli/duplicazioni di sanzioni o, al contrario, mancanza di presidi.

La creazione di un sistema di cd. compliance integrata permetterà a Il Volo di:

- razionalizzare le attività;
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assesment congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di compliance.

		<b>Edizione</b>	<b>Emissione</b>	<b>Pagina</b>
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  Parte Generale	3	14/05/2025	27 di 27

## 10 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Organigramma societario
- Codice Etico
- Organigramma societario (con specifiche sicurezza)
- PARTE SPECIALE SALUTE E SICUREZZA | Art. 25 septies D.Lgs 231/01
- PARTE SPECIALE ALTRI REATI | Ad esclusione dei reati ambientali (Art. 25 undecies D.Lgs. 231/01) e salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies D.Lgs 231/01).
- Matrice dei rischi Gap Analysis

## 11 STORIA DELLE REVISIONI

11.04.2017	Prima emissione
26-07-2022	Data aggiornamento