

CODICE ETICO

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Data	Rev.	Descrizione	Redige	Approva
30/01/2026	0.0	Prima emissione	RGQ	CDA

CONTENUTI

- C1 Premessa
- C2 Riferimenti normativi
- C3 Scopo e campo di applicazione
- C4 Definizioni
- C5 Impegno etico
- C6 Regulatory 231
- C7 Principi Etici Generali interni
- C8 Principi Etici nella gestione dei rapporti esterni
- C9 Utenti/Famiglie
- C10 Privati/Fornitori
- C11 Personale/Collaboratori
- C12 Soci
- C13 Sistema Disciplinare
- C14 OdV Organismo di Vigilanza
- C15 Obblighi di Comunicazione all'OdV
- C16 Sistema di Segnalazione - Whistleblowing (AGGIORNATO ANAC 478/2025)

C1 PREMESSA

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche inerenti la tutela degli interessi finanziari, la lotta alla corruzione, la lotta alla concussione, etc.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento un peculiare meccanismo di imputazione della responsabilità ai seguenti soggetti diversi dalle persone fisiche: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. In virtù di detto meccanismo, è prevista l'imputazione all'ente della responsabilità derivante dalla commissione di alcuni reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, in considerazione del particolare legame che esiste tra lo stesso ente e il soggetto che ha materialmente commesso l'illecito.

Alla luce di tale Decreto viene introdotto un *Modello Organizzativo 231* finalizzato ad esimere la responsabilità penale della Cooperativa per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa, da parte delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l'illecito.

L'importanza dell'introduzione di un efficace Modello Organizzativo e di Gestione è finalizzata a ridurre e limitare la responsabilità della cooperativa. L'adozione del Modello Organizzativo 231 costituisce un efficace strumento preventivo all'attuarsi di eventuali attività illecite poste in essere, nell'interesse o a vantaggio della cooperativa, dai soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza.

Con l'adozione del Modello Organizzativo 231 viene promosso un setting valoriale e comportamentale utile allo sviluppo di una cultura etica al proprio interno in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività.

Le persone coinvolte nella commissione del reato sono:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della cooperativa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla Direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, le quali eseguono nell'interesse.

La tipologia di reati prevista è:

- Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Reati sulla sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies)
- Reati informatici (art. 24-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Reato di corruzione tra privati (art. 25-ter)
- Reati di manipolazioni del mercato e abuso di informazioni privilegiate (art. 25-sexies)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Reati di ricettazione e riciclaggio di beni e denaro di provenienza illecita (art. 25-octies)
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità penale qualora la Cooperativa dimostri che:

LA VENENTA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Codice Etico ex D.Lgs. 231/2001

- c) La DG abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- d) sia presente un OdV (Organo di Vigilanza e Controllo) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- e) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito fraudolentemente;
- f) non vi sia stata omissione o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Il *Modello Organizzativo 231* risponde alle seguenti esigenze:

1. individuare e mappare tutte le attività interne alla cooperativa nelle quali esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli/procedure idonee ad impedire o limitare la commissione dei reati;
3. prevedere un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al Modello adottato;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. definire un piano delle verifiche in capo all'OdV;
6. introdurre un sistema disciplinare sanzionatorio privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

C2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Codice Etico è redatto in conformità alle seguenti disposizioni normative:

- DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing)
- Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 - Linee Guida canali interni segnalazione
- Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 - Modifiche Linee Guida canale esterno
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) - Protezione dati personali
- Linee Guida Confcooperative per i MOGC
- CCNL Cooperative Sociali

C3 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Per Codice Etico s'intende il documento ufficiale dell'ente contenente l'insieme dei valori, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità verso gli stakeholders (dipendenti, soci, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.)

Il Codice Etico esplicita le linee guida, le indicazioni e le prescrizioni alle quali i soci lavoratori devono attenersi per mettere in atto le politiche etiche della Cooperativa.

Scopo del presente documento è quindi quello assicurare che i valori etici della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari della Cooperativa.

Ciascun amministratore, sindaco, socio-cooperatore, socio-volontario, dipendente, collaboratore esterno, è tenuto al rispetto delle norme contenute nel presente Codice nell'esercizio delle proprie funzioni adempiendo coscientemente, nelle mansioni affidategli, a valorizzare gli indirizzi etici della Cooperativa in ogni circostanza, sia durante l'orario di lavoro, sia al di fuori di esso in ottemperanza sia al codice deontologico professionale della propria mansione che a quello etico interno, svolgendo la sua attività in modo coscientioso e corretto ed evitando comportamenti che rechino danno penale nonché pregiudizio all'immagine della Cooperativa.

LA VENENTA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Codice Etico ex D.Lgs. 231/2001

I principi espressi di seguito rappresentano uno degli strumenti preventivi adottati ai fini della probabilità di commissione dei reati indicati dal D.Lgs 231/01 e rappresentano regole comportamentali cui tutti devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori precedentemente citati.

Il Codice Etico è approvato dal CDA che ne sponsorizza e cura l'applicazione; il rispetto delle regole espresse nel presente documento, è monitorato dall'OdV Organo di Vigilanza e Controllo che ha l'autorità, l'autonomia e l'indipendenza per eseguire i controlli che ritiene opportuni.

C4 DEFINIZIONI

Termine	Definizione
OdV	Organismo di Vigilanza e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Modello MOG	Modello Organizzativo e Gestione 231
Reati presupposto	Fattispecie di reato che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente
Risk Assessment	Analisi delle attività per individuare quelle a rischio di illeciti
Figure apicali	Soggetti con funzioni di vertice, rappresentanza, amministrazione o direzione
Gestore	Soggetto incaricato della gestione del canale interno whistleblowing
Segnalante	Persona che effettua segnalazione di violazioni
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione

C5 IMPEGNO ETICO

La Cooperativa Sociale "La Venenta" al fine di soddisfare e perseguire in modo continuativo e senza fini di lucro, l'interesse generale ai servizi socio-educativi e assistenziali nella sua Sezione A e l'inclusione lavorativa nell'ambito dei servizi progettati e del laboratorio tessile nella Sezione B ha fissato quali cardini fondanti e fondamentali della propria azione: i valori cristiani, che si traducono nello svolgimento quotidiano delle nostre attività, attraverso la tensione al bello, nel più ampio senso del termine, e nella cura e nell'attenzione per ogni azione e persona. Tali aspetti sono rivolti verso i destinatari dei nostri servizi, gli ospiti delle strutture residenziali, verso il personale della cooperativa, i volontari esterni, il territorio e ogni persona che entri in contatto.

La partecipazione alle attività gestionali e agli indirizzi si realizza nelle scelte condivise tra il Consiglio di Amministrazione, i soci e i lavoratori.

La Cooperativa Sociale "La Venenta" si propone di affermare e sviluppare i valori fondanti della cooperazione e della disponibilità sociale, attraverso: il lavoro quale mezzo per il soddisfacimento dei bisogni primari delle persone, la coesione sociale, la promozione delle pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di maltrattamento e il superamento delle difficoltà attraverso la realizzazione e/o il riscatto della persona.

La promozione di una politica sociale ha come obiettivo la soddisfazione di tutti i propri stakeholders: utenti, committenti, soci, dipendenti, fornitori, quali, in quanto parte del processo, diventano attori di tutte quelle collaborazioni e sinergie, utili al miglioramento e allo sviluppo, con un'attenzione particolare rivolta alle proprie radici, al proprio territorio e ai suoi abitanti.

Grazie a strumenti di trasparenza come il Bilancio Sociale (art. 14 del D.lgs 117/2017, Codice del Terzo settore) la cooperativa rende pubbliche non solo le attività svolte dal punto di vista amministrativo e finanziario, ma anche le responsabilità, i comportamenti etici e i risultati sociali conseguiti sul territorio.

La Certificazione di Qualità alla luce della recente transizione al modello UNI EN ISO 9001:2015 rappresenta per la Cooperativa Sociale "La Venenta" un approccio attuale che consente di garantire l'implementazione dei nostri valori e della nostra vision e mission, nella gestione, nel monitoraggio e nel miglioramento continuo dei nostri processi e servizi.

La Cooperativa Sociale "La Venenta" si impegna inoltre a:

- promuovere il miglioramento continuo attraverso il continuo coinvolgimento delle risorse interne ed esterne;
- valutare periodicamente l'adeguatezza della presente politica e il livello di attuazione degli obiettivi;
- pianificare le azioni atte a migliorare servizi e processi compatibilmente con le risorse disponibili;
- salvaguardare il lavoro come strumento di dignità della persona, garantendo l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e non.

C6 REGULATORY 231

L'interpretazione estensiva in relazione al concetto di protocollo e agli obiettivi generali del modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) ai sensi del d.lgs. 231/2001, rende quest'ultimo uno strumento di corporate governance e di controllo interno che può configurarsi come un modello specifico che tenga conto delle caratteristiche peculiari dell'organizzazione che lo adotta ed efficacemente lo attua.

La costruzione del MOG Venenta è un processo complesso, che ha richiesto lo svolgimento delle seguenti analisi: Struttura organizzativa, Struttura amministrativa contabile, Tipologia Aree/attività svolte, Dimensioni aziendali, Rapporti di controllo, Articolazione territoriale.

Scopo del modello organizzativo è stata la costituzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, regole e attività di controllo, volto a prevenire e contrastare il rischio di commissione di reati contemplati nel decreto 231.

Il Modello, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, ha la funzione di:

- consentire di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- definire protocolli formativi per la regolamentazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- mappare le risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- stabilire le informazioni nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento del modello;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo rispetto delle misure indicate dal Modello.

C7 PRINCIPI ETICI GENERALI INTERNI

Valore delle Risorse Umane

Si intendono come Risorse Umane tutti i componenti dell'organigramma aziendale (comprensivo di collaboratori continuativi), i consulenti, i soci, gli amministratori, i volontari e tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo di scambio mutualistico.

Si riconosce la centralità del portatore d'interesse "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse.

Per quanto riguarda i lavoratori, siano essi soci o meno, l'ente garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

Rifiuto di ogni forma di pedopornografia minorile

In conformità a quanto previsto dalla DGR n. 1904 del 19/12/2011 e dalla legge 6 febbraio 2006 n.38 "Disposizioni in materia di pedo-pornografia anche a mezzo internet", tutto il personale educativo e di supporto deve possedere idonee qualità morali data la particolare delicatezza del compito degli adulti che vengono a contatto con bambini e ragazzi allontanati dalla famiglia.

Le qualità morali possedute sono dichiarate in fase di assunzione, ai sensi delle vigenti disposizioni, con riferimento alla insussistenza a proprio carico di procedimenti per l'applicazione di misure di prevenzione o condanna anche con sentenza non definitiva per uno dei delitti indicati agli articoli 380 e 381 del codice di procedura penale.

Riservatezza dei dati

La Cooperativa si impegna a monitorare che il personale mantenga il più assoluto riserbo sui dati personali, sensibili e giudiziari di qualsiasi natura di cui venga a conoscenza direttamente o indirettamente sia in costanza di rapporto sia in seguito allo scioglimento dello stesso e non comunichi, diffonda e utilizzi i dati provenienti dalla banca dati della Cooperativa, in assenza di autorizzazione.

C8 PRINCIPI ETICI NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI ESTERNI

La Cooperativa vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato deve essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale dell'ente. A tal fine la Cooperativa:

- opera esclusivamente attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti;
- non sollecita o cerca di ottenere informazioni riservate;
- rappresenta i propri interessi in maniera trasparente, rigorosa e coerente;
- impedisce falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali;
- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti con la PA.

C9 UTENTI/FAMIGLIE

Il lavoratore o la lavoratrice è tenuto a osservare la più assoluta discrezione in relazione a tutte le informazioni sensibili degli ospiti/utenti della Cooperativa di cui sia venuto/a a conoscenza in seguito allo svolgimento delle sue mansioni.

È tenuto al segreto professionale su tutto ciò che gli è confidato o di cui può venire a conoscenza in ragione della sua professione e del carattere fiduciario della relazione instaurata con l'utente, salve le giuste cause di rivelazione previste dalla legge, nel rispetto del GDPR.

La diffusione di informazioni confidenziali e/o riservate, è perseguita dal codice penale, dal CCNL e dal presente regolamento. Pertanto è vietato:

- Divulgare informazioni inerenti alle informazioni sensibili degli ospiti;
- Fotografare o filmare senza autorizzazione i minorenni e gli ospiti della Cooperativa;
- Divulgare sui social network immagini non autorizzate;
- Avere contatti sui social (amicizia, like, ecc.) con gli utenti della Cooperativa.

C10 PRIVATI/FORNITORI

La Cooperativa persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge e la vicinanza territoriale.

È fatto espresso divieto ai componenti dalla Cooperativa richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed outsourcers.

C11 PERSONALE/COLLABORATORI

Tutela della dignità

La Cooperativa è impegnata nel garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità e dell'integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e di tutela della privacy, con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili.

Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze dell'ente, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

Gestione del rapporto

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito.

Divieto di accettare / promettere doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto della Cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sé per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore.

Conflitti di interesse

Ogni dipendente e collaboratore dell'ente è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'ente. Deve astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi dovrà essere tempestivamente comunicata al proprio superiore.

Salute e Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa, nell'elaborazione del DVR, esplicita e rende noti i protocolli e le procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati e combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

C12 SOCI

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge.

Promuovendo la parità di trattamento tra i soci e tutelando il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

I soci non si devono porre in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei.

È fatto espresso divieto ai soci della Cooperativa richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità.

C13 SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio ha la duplice funzione di:

- sanzionare in termini disciplinari, ex post, le violazioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- stigmatizzare e quindi prevenire la realizzazione di condotte inosservanti, attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale. La Cooperativa, insieme al Codice Etico, pubblica il sistema disciplinare affinché tutti i portatori di interesse abbiano piena conoscenza delle conseguenze connesse al compimento di condotte vietate.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel MOG, sono da intendersi come illeciti disciplinari come previsto dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori). In relazione alla tipologia delle sanzioni si farà riferimento all'apparato sanzionatorio previsto nei CCNL vigenti.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del MOG da parte di singoli Amministratori, l'OdV ne informerà la DG e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative avendo come riferimento la vigente normativa societaria nonché lo Statuto Sociale.

Misure nei confronti dei Soci

In caso di violazione del MOG da parte dei soci, l'OdV informerà la DG la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa in estrema ratio l'esclusione da socio.

Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori e appaltatori

Ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal MOG e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. n. 231/2001, potrà determinare la sospensione del rapporto contrattuale fino alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

C14 OdV - ORGANISMO DI VIGILANZA

La Cooperativa ha nominato, come da requisito D.Lgs 231/01, un OdV (*Organismo di Vigilanza e Controllo*) con il compito di vigilare sull'effettiva attuazione del MOG, sulla sua capacità di prevenire i reati previsti evidenziando ogni necessità di aggiornamento e/o adeguamento alla struttura.

La costituzione dell'OdV si è basata sui principi fondamentali di: **Autonomia, Indipendenza, Professionalità, Continuità, Onorabilità.**

L'OdV rappresenta un organo in staff alla DG a cui risponde direttamente e che ha l'onere di attivare opportune procedure di controllo, effettuare verifiche periodiche, promuovere la cultura e la

conoscenza all'interno della Cooperativa, ricevere tutte le informazioni significative e redigere periodicamente una relazione scritta, inviandola al CdA ed al Collegio Sindacale.

C15 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALL'OdV

Tutti i componenti della Cooperativa e i Terzi coinvolti sono tenuti a dare tempestiva informazione (via mail o verbale) all'OdV in caso rilevino violazioni anche solo potenziali, di norme di legge e regolamenti, del MOG, del presente Codice Etico, delle procedure interne.

L'OdV tutela la riservatezza della persona che effettua la comunicazione garantendo non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.

I dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti nel Modello 231 o di comportamenti non in linea con il MOG e il presente Codice Etico.

C16 SISTEMA DI SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING

(Aggiornata alle Linee Guida ANAC n. 478 del 26 novembre 2025)

In ottemperanza al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alle Linee Guida ANAC n. 478/2025, la Cooperativa ha adottato una specifica "**Procedura di Gestione delle Segnalazioni**" (allegata alla Parte Generale del MOGC), alla quale si rinvia per i dettagli operativi.

16.1. Gestore delle Segnalazioni e Autonomia Operativa

La gestione del canale interno è affidata all'**Organismo di Vigilanza (OdV)** in composizione monocratica, in quanto soggetto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e assenza di conflitti di interesse richiesti dall'art. 4, comma 2 del D.Lgs. 24/2023.

Ai sensi delle Linee Guida ANAC n. 478/2025:

- Il gestore deve essere dotato di **autonomia operativa** e l'organo di indirizzo (CdA) non ha poteri di supervisione sulle singole istruttorie
- Il CdA mantiene una funzione di **monitoraggio generale** sul corretto funzionamento del sistema
- La posta elettronica (ordinaria o PEC) **non è adeguata** a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante

16.2. Canali di Segnalazione Attivati

- **Piattaforma informatica DigitalPA:** Accesso tramite link dedicato sul sito web - garantisce crittografia e riservatezza
- **Segnalazione orale:** Richiesta di incontro diretto con il Presidente dell'OdV entro 15 giorni
- **Canale esterno ANAC:** <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> - solo nei casi previsti dall'art. 6 D.Lgs. 24/2023

16.3. Gestione del Conflitto di Interessi e Sostituto del Gestore

NOVITÀ Linee Guida ANAC n. 478/2025 (§ 3.3)

Si configura un **conflitto di interessi** quando il gestore sia coinvolto nella segnalazione, gerarchicamente vicino al segnalato, o in situazione idonea a compromettere l'imparzialità.

Sostituto del Gestore per conflitti e assenze superiori a 7 giorni:

- 1° Presidente del Collegio Sindacale (se non coinvolto)
- 2° Presidente del CdA (se non coinvolto)

- 3° Canale esterno ANAC (in via residuale)

In caso di conflitto, il gestore deve **astenersi immediatamente** e trasmettere la segnalazione al sostituto **entro 48 ore**.

16.4. Doveri di Comportamento del Personale

NOVITÀ Linee Guida ANAC n. 478/2025 (§ 4)

Tutto il personale della Cooperativa è tenuto a:

- Mantenere la massima **riservatezza** sulle informazioni relative alle segnalazioni
- **Non divulgare** l'identità del segnalante, del facilitatore, del segnalato
- **Non porre in essere atti di ritorsione** o discriminatori nei confronti del segnalante
- Collaborare con il gestore nell'attività istruttoria
- **Astenersi dal tentare di identificare** il segnalante qualora abbia effettuato la segnalazione in forma anonima

La violazione di questi doveri costituisce illecito disciplinare e può comportare sanzioni fino al licenziamento, oltre alle sanzioni ANAC ex art. 21 D.Lgs. 24/2023.

16.5. Divieto di Ritorsione e Tutele

La Cooperativa **vieta tassativamente** qualsiasi atto ritorsivo. Le tutele si estendono a:

- **Facilitatori:** colleghi che assistono il segnalante
- **Persone del medesimo contesto lavorativo:** colleghi legati al segnalante
- **Parenti del segnalante** che lavorano nel medesimo contesto
- **Enti di proprietà del segnalante** o per i quali lavora

16.6. Consultazione delle Organizzazioni Sindacali

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 24/2023, l'attivazione del canale e le modifiche sostanziali avvengono **previa consultazione delle organizzazioni sindacali**. L'omessa consultazione comporta **sanzione ANAC** ai sensi dell'art. 21.

16.7. Formazione del Gestore

Il gestore deve ricevere **formazione specifica** in materia di whistleblowing e protezione dei dati personali, come richiesto dalle Linee Guida ANAC n. 478/2025.

Data: _____

Il Consiglio di Amministrazione