



KALEIDOSCOPIO
COOPERATIVA SOCIALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

secondo il D. Lgs. 231/2001

Versione ottobre 2024

Sommario

PARTE GENERALE	4
1. KALEIDOSCOPIO	4
2. DEFINIZIONI	6
3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	6
3.1. <i>LA NORMATIVA IN TEMA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE</i>	6
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI KALEIDOSCOPIO	8
4.1. <i>L'ORGANIZZAZIONE</i>	8
4.2. <i>L'APPROCCIO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO</i>	10
4.3. <i>L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	12
4.4. <i>GLI OBIETTIVI DEL MODELLO</i>	13
4.5. <i>I DESTINATARI DEL MODELLO</i>	13
5. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO EX 231/2001.....	13
5.1. <i>IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA COOPERATIVA</i>	14
5.2. <i>IL PROCESSO DECISIONALE</i>	14
5.3. <i>I PROTOCOLLI EX D. LGS. 231/2001</i>	15
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
7. LINEE DI CONDOTTA	16
8. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231/2001	17
9. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001	18
10. IL SISTEMA DISCIPLINARE	19
PARTE SPECIALE	20
1. FINALITÀ.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.1. <i>METODOLOGIA PER L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
2. INQUADRAMENTO E ASPETTI GENERALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. GOVERNO, ORGANIZZAZIONE E SISTEMA AMMINISTRATIVO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1. <i>SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ: RAPPRESENTANZA, POTERI E DELEGHE</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3.2. <i>CONTROLLI SOCIETARI</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3.4. <i>ASPETTI AMMINISTRATIVI E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
4. VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.1. <i>REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E ART.25)</i>	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 4.2. *DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.3. *DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.4. *FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS) . **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.5. *DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS 1) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.6. *REATI SOCIETARI (ART. 25 TER) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.7. *DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.8. *PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI FEMMINILI (ART. 25-QUATER. 1) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.9. *DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.10. *ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.11. *OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES)... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.12. *RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES). **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.13. *DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25-OCTIES.1) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.13. *DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.14. *INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES) . **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.15. *DELITTI IN MATERIA DI REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.16. *IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUEDECIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.17. *RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25-TERDECIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.18. *FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES) .. **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.19. *REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.20. *CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.21. *DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25- SEPTIESDECIES) E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25- DUODEVICIES) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.22. *RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO (ART. 12, L. N. 9/2013) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***

- 4.23. *REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N.146 ART.10). **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
- 4.24. *RIEPILOGO VALUTAZIONI DI RISCHIO..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.***
5. ALLEGATI **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 5.1. *ALLEGATO 1. ELENCO DEI REATI E DELLE FATTISPECIE PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001*
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

PARTE GENERALE

1. KALEIDOSCOPIO

Chi siamo

Kaleidoscopio è un'impresa sociale nata alla fine del 1996 da una scissione societaria. Opera sul territorio della Provincia Autonoma di Trento assumendo il dettato della legge nazionale italiana n. 381/1991, che attribuisce alle Cooperative Sociali la finalità di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione dei cittadini", informando la propria azione ai principi di partecipazione, democraticità, responsabilità e proprietà diffusa.

Progetta e realizza servizi alle persone ed alle comunità, avvalendosi della forma giuridica di Cooperativa sociale di tipo A.

Nei suoi oltre 20 anni di storia, Kaleidoscopio s.c.s. ha progettato, organizzato e gestito svariati servizi alla persona e alle comunità in diversi ambiti territoriali del Trentino: iniziative di care in favore di anziani (centri diurni; centri servizi; pasti a domicilio; residenzialità temporanea; animazione presso RSA); interventi socio-educativi e di prevenzione primaria con minori, giovani e famiglie; interventi per l'integrazione della popolazione nomade e l'accoglienza di richiedenti asilo; progetti formativi rivolti a studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado (finanziati anche dal FSE), a volontari e genitori; attività di inquilinato e di housing sociale; attività di formazione al lavoro (laboratori sui prerequisiti lavorativi; progettazione e accoglienza di tirocini formativi e di orientamento)

I servizi e i progetti promossi e gestiti rispondono, più in generale, alla mission che Kaleidoscopio s.c.s. si è data: la Cooperativa, infatti, lavora quotidianamente per il miglioramento della qualità della vita delle persone e dei loro gruppi – principalmente le più deboli ed escluse –, conoscendo l'importanza che, a questo riguardo, rivestono l'organizzazione sociale e, in particolare, le comunità territoriali. Kaleidoscopio s.c.s. orienta la propria azione verso il potenziamento dei saperi, delle competenze e delle capacità di umanizzazione di persone e gruppi all'interno delle comunità territoriali.

Kaleidoscopio s.c.s. svolge la sua azione in contesti caratterizzati dalla presenza di altri operatori (di natura pubblica o di forma giuridica privata) che offrono sia servizi simili per oggetto di attività, sia servizi rivolti allo stesso target di beneficiari o utenti.

Mission

La Cooperativa vuole contribuire sia al miglioramento della qualità della vita degli individui e dei gruppi, principalmente i più deboli e gli esclusi, sia allo sviluppo di comunità capaci e responsabili che si prendono cura di sé attraverso la progettazione e realizzazione di servizi educativi, assistenziali, promozionali, inclusivi, sia tradizionali che innovativi.

Vision

“I vetri di un caleidoscopio, con forme, colori e confini diversi, si combinano in immagini ogni volta nuove, ogni volta differenti, ogni volta “belle”: si muovono e apparentemente vagano all'interno di uno spazio che è abitato da numerosi altri vetri con i quali cercano vicinanza, anche se non sempre intenzionalmente. E nel loro vagare sembrano composti, sembrano caotici, ma poi, all'improvviso, si fermano: hanno trovato un equilibrio che rimanda di loro una condivisione o forse solo una consapevolezza di appartenenza che permette però a noi di partecipare a questo spettacolo e di godere di questi riflessi di luce. Ed è un attimo, perché basta la vibrazione di un

respiro per rimettere in movimento tutti questi vetrini e ricominciare la ricerca di un nuovo quadro da ammirare...”.

All'interno di questa metafora, Kaleidoscopio s.c.s. intende porsi come promotrice di un cambiamento sociale che si ridefinisce continuamente: i vetrini sono le persone che abitano nelle nostre comunità; sono i problemi che ascoltiamo tutti i giorni; sono le risorse che sostengono le azioni. Attraverso il proprio agire sociale, la Cooperativa vuole essere parte integrante e viva di questo sistema, cercando di attivare processi, movimenti di persone e di problemi capaci sia di produrre visioni e sentimenti di benessere, sia di generare competenze di reciprocità.

Le nostre Idee guida

La centralità della persona quale soggetto unico e relazionale, portatore di bisogni, esigenze, interessi, desideri, così come di responsabilità, risorse, attenzioni, conoscenze, capacità. I fruitori dei servizi e delle attività proposte da Kaleidoscopio s.c.s. sono quindi soggetti attivi nei progetti e processi di miglioramento della loro qualità di vita. Questo comporta l'assoluto rispetto della loro intima volontà nella relazione dialogica con la Cooperativa e con i suoi operatori. Parimenti gli operatori della Cooperativa – qualunque sia la posizione da essi occupata – non sono semplicemente “risorse umane”, ma persone che anche nel lavoro cercano di esprimere al meglio e nella maniera più piena la loro umanità. Questo esige da una parte la massima attenzione a saper cogliere e valorizzare i contributi dei lavoratori aggiuntivi ed ulteriori rispetto alla semplice esecuzione della loro mansione, dall'altra la capacità di costruire assetti e soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione del lavoro con le altre dimensioni importanti della vita personale, in particolare con la famiglia. La Cooperativa impronta la relazione con i lavoratori sul valore della piena assunzione di responsabilità da parte delle persone, che produce il massimo valore sia sul versante dei risultati, sia rispetto alla costruzione delle identità individuali.

L'importanza, nella determinazione della qualità della vita, dell'organizzazione sociale - in particolare, **delle comunità territoriali** - in cui le *persone* sono immerse e si relazionano. Il lavoro di Kaleidoscopio s.c.s. per e con le persone ed i gruppi si colloca tipicamente in contesti territoriali e comunitari con i quali interagisce e che la Cooperativa vuole contribuire a valorizzare, vitalizzare e migliorare in particolare favorendo l'attivazione e mobilitazione dei loro soggetti e delle loro risorse nei progetti e nelle attività rivolte alle persone ed ai gruppi più deboli ed esclusi.

Il valore della cultura locale e globale come dimensione generativa e formativa della persona che interviene nella definizione della qualità della vita e delle relazioni sociali. Kaleidoscopio s.c.s., all'interno del suo operato, cerca di promuovere e integrare gli elementi culturali capaci di sostenere la formazione identitaria, l'inclusione sociale e lo sviluppo socio-relazionale degli individui, in particolare di quelli più fragili o portatori di bisogni educativi specifici.

L'importanza della **dimensione culturale** nello **sviluppo di pratiche del lavoro sociale** solide ed efficaci e quale strumento di valorizzazione ed espressione di una tensione e riflessione educativa e pro-sociale dei singoli e dei gruppi di operatori sociali. La Cooperativa sostiene e promuove processi di costruzione e di sedimentazione di saperi ed esperienze condivise, all'interno come all'esterno della propria organizzazione.

L'assunzione della complessità e mutevolezza della realtà sociale e l'importanza di un approccio olistico. Persone, comunità, società sono a livelli diversi organismi viventi complessi. La dinamica mutevole della vita e la sua irriducibilità richiedono alla Cooperativa una particolare attenzione alle capacità di ascolto delle persone, di lettura della realtà e di co-progettazione – con

gli utenti ma anche con gli altri soggetti istituzionali e territoriali – delle azioni finalizzate a migliorare la qualità della vita dei suoi beneficiari. Nello stesso tempo questo richiede a Kaleidoscopio s.c.s. la capacità di riconoscersi parte e quindi di ricercare le complementarità e collaborazioni necessarie a rendere efficaci e di qualità (nel senso dell'adeguatezza e aderenza alle esigenze ed aspettative degli interlocutori) le proprie azioni.

2. DEFINIZIONI

All'interno del documento sono utilizzate le seguenti definizioni:

Attività sensibile Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati

Autorità Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza

D.Lgs. 231/2001 (Decreto) Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni

Modello Il Modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da Kaleidoscopio ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001

Soggetti apicali Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001). In Kaleidoscopio tali soggetti sono stati identificati collegialmente nel Consiglio di Amministrazione e singolarmente nel Presidente

Sottoposti Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b))

Organismo di Vigilanza Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento

Procedura Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo

Reati Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed indicati all'interno della stessa norma

Sistema disciplinare Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione messo in atto da Kaleidoscopio

3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.1. LA NORMATIVA IN TEMA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la

normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva aderito¹.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora vi sia la commissione, o la tentata commissione, di alcuni reati da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona che ha commesso il fatto.

Il D. Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente.

Rispetto alla tipologia di reati previsti, il Decreto legislativo, integrato dai successivi aggiornamenti, contempla alla data le seguenti fattispecie.

- Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (*modificato dalla legge L. n.161/2017*)
- Art. 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati (*aggiunto dalla L. n. 48/2008 - modificato dal D.lgs. n.7 e 8/2016*)
- Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata (*aggiunto dalla L. n. 94/2009 - modificato dalla Legge 69/2015*)
- Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione (*modificato dalla Legge 190/2012 e dalla L. 3/2019*)
- Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (*aggiunto dal Dlgs n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. 99/2009; modificato dal D.lgs. n. 125/2016*)
- Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio (*aggiunto dalla L. n. 99/2009*)
- Art. 25-ter Reati societari (*aggiunto dalla D.lgs. n.61/2002; modificato dalla Legge 190/2012, dalla L.69/2015 e dal D.lgs. n. 38/2017*)
- Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (*aggiunto dalla L. n.7/2003*)
- Art. 25-quater. 1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (*aggiunto dalla L. n.7/2006*)
- Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale (*aggiunto dalla L. n.228/2003 e modificato dalla L. 199/2016*)
- Art. 25-sexies. Reati di abuso di mercato (*aggiunto dalla L. n.62/2005*)

¹ Quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Art. 25-septies .	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro <i>(aggiunto dalla L. n.123/2007; modificato dalla L. n. 3/2018)</i>
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio <i>(aggiunto dalla Dlgs 231/2007; modificato dalla L. n.186/2014)</i>
Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti <i>(aggiunto dal D.Lgs. 184/2021)</i>
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore <i>(Violazioni della Legge 633/1941 in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio – artt. 171 e ss. mm.) – (aggiunto dalla L.n. 99/2009)</i>
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria <i>(aggiunto dalla L. n.116/2009)</i>
Art. 25-undecies	Reati ambientali <i>(aggiunto dal D Lgs n. 121/2011; modificato dalla L.68/2015; modificato dal D. Lgs n.21/2018)</i>
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e trasporto illegale di stranieri nel territorio dello Stato <i>(aggiunto dal D Lgs n. 109/2012; modificato dalla L. n. 161/2017)</i>
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia <i>(aggiunto dalla Legge n. 167/2017; modificato dal D.lgs. n.21/2018)</i>
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati <i>(aggiunto dalla Legge n. 39/2019)</i>
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari <i>(aggiunto dalla Legge n. 157/2019)</i>
Art. 25- sexiesdecies	Contrabbando <i>(aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020)</i>
Art. 25- septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale <i>(aggiunto dalla L. n. 22/2022)</i>
Art. 25- duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici <i>(aggiunto dalla L. n. 22/2022)</i>
Art. 12, L. n. 9/2013 -	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato <i>[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]</i>
Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n.146 art.10)	<i>[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]</i>

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI KALEIDOSCOPIO

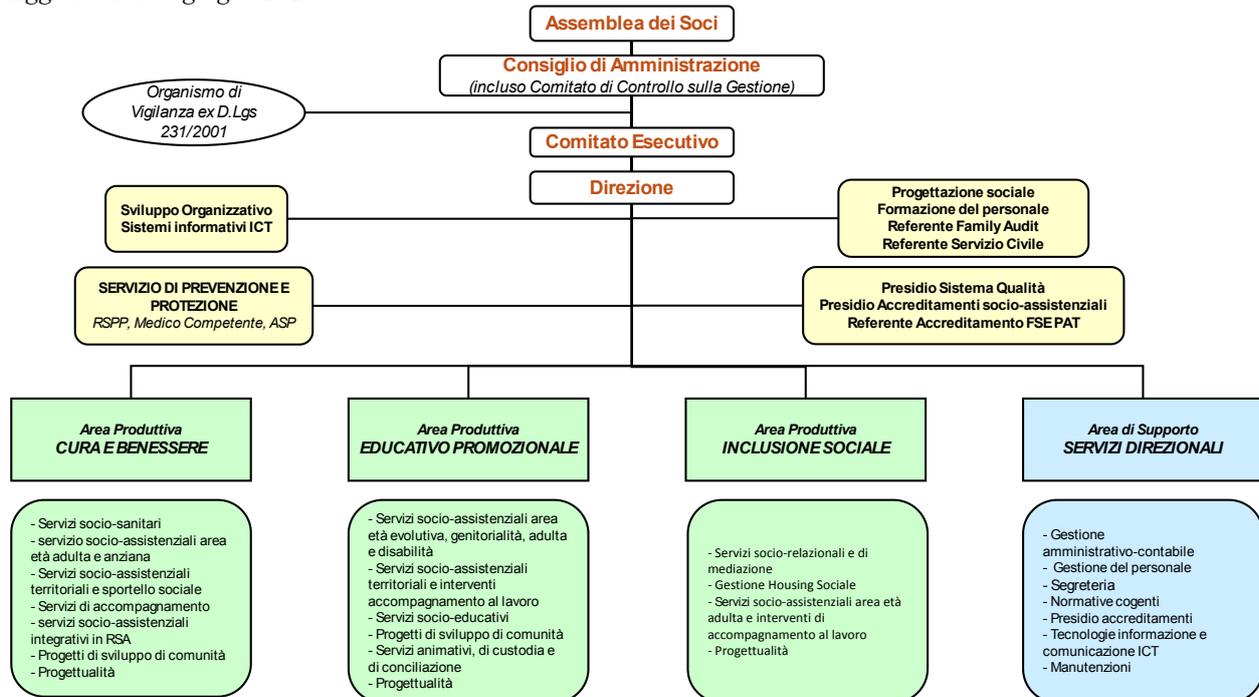
4.1. L'ORGANIZZAZIONE

Dal punto di vista organizzativo e gestionale, a partire dal 2015, la Cooperativa ha organizzato i propri

servizi in aree di produzione, supportate dall'area servizi direzionali. La Direzione, inoltre, si è dotata di alcune specifiche funzioni di staff a supporto del proprio operato, con incarichi specifici rispetto allo sviluppo organizzativo, sistemi informativi, supporto alla progettazione sociale e formativa e formalizzazione/valorizzazione di saperi distintivi e qualificanti (*knowledge management*).

Organigramma

Aggiornamento giugno 2024



Ai vertici della struttura gestionale e operativa vi è il Direttore Generale (questo ruolo oggi è ricoperto dal Presidente).

I servizi offerti sono raggruppati in tre Aree.

Area Cura e Benessere

Gli interventi afferenti a quest'area si rivolgono ad anziani in condizione di piena o parziale autosufficienza e ai loro familiari, attraverso servizi di carattere animativo, socio-culturale, semi-residenziale, di supporto alla domiciliarità (residenzialità temporanea) e di cura della persona. Sempre nell'ambito dell'area, la Cooperativa gestisce un servizio di accompagnamento per soggetti disabili presso strutture semiresidenziali.

La mission dell'area - a partire dalla valorizzazione, il sostegno e il rinforzo di aspetti di carattere sociale, relazionale e comunitario - è quella di costruire percorsi in cui le persone possano sentirsi libere di invecchiare e serene nel chiedere aiuto, dove le fragilità divengono occasioni generative di legami e affetti in un contesto di sostenibilità familiare e cittadinanza attiva. Da questo punto di vista, l'organizzazione di servizi flessibili, in grado di promuovere l'autonomia, la realizzazione, la cura necessari a ciascuno, diventa uno strumento indispensabile per riconoscere valore e dignità alle fragilità umane presenti e possibili, ai bisogni, ai desideri e alle risorse delle persone.

Area Educativo-Promozionale

Gli interventi afferenti a quest'area si rivolgono a minori, giovani e famiglie - in condizioni di svantaggio sociale, relazionale, culturale e non - all'interno di contesti operativi di tipo scolastico, domestico, semi-residenziale e territoriale. Mutuando un approccio di tipo pedagogico-sociale,

orientato all'animazione socio-culturale, all'apprendimento esperienziale, all'interculturalità e allo sviluppo di comunità i servizi e i progetti dell'area mirano a:

- favorire l'incontro tra esperienze, culture e competenze diverse, valorizzando le potenzialità educative intrinseche a dinamiche di interazione, confronto e scambio reciproco;
- creare capitale sociale e culturale sui territori e all'interno delle comunità, valorizzando in particolare l'ideazione, la co-progettazione e la genesi di beni collettivi e micro-imprese locali;
- promuovere percorsi di formazione e orientamento volti alla prevenzione fenomeni di dispersione scolastica e allo sviluppo di competenze chiave e prerequisiti di tipo lavorativo creare opportunità di lavoro, imprese locali;
- realizzare una funzione di segretariato sociale e di consulenza finalizzata all'osservazione partecipata del contesti territoriali, dei bisogni emergenti e delle possibili opportunità presenti al loro interno.

Area Inclusione Sociale

I servizi afferenti all'area inclusione sociale mirano a promuovere l'empowerment e l'emancipazione delle persone attraverso l'attivazione di:

- supporti di carattere socio-relazionale e processi di sviluppo di comunità all'interno dei contesti abitativi;
- percorsi di inserimento in alloggio e supporto all'abitare autonomo;
- percorsi formativi mirati alla socializzazione al lavoro e allo sviluppo di prerequisiti lavorativi rivolti a persone inserite nel circuito penale;
- tirocini formativi e di inclusione rivolti a persone in situazione di svantaggio sociale.

L'area inclusione sociale gestisce:

- servizi di mediazione e inquilinato alle persone e ai nuclei residenti in contesti abitativi dall'edilizia pubblica, a Trento Riva del Garda e Rovereto.;
- servizi e progetti di promozione dell'autonomia abitativa (housing e cohousing sociale);
- laboratori e progetti formativi (anche a valere sul FSE) di socializzazione al lavoro e sviluppo di prerequisiti lavorativi presso la Casa Circondariale di Trento.

Accanto a queste tre aree, la Cooperativa ha strutturato una specifica Area denominata ***Servizi Direzionali***, che cura tutti i servizi di segreteria, amministrazione, contabilità, gestione del personale, gestione del sistema informativo interno, nonché il monitoraggio di tutti gli adempimenti previsti dalle normative cogenti.

Per ciascuna Area è stato nominato un **Responsabile di Area**, mentre per ciascun servizio o attività è nominato un **Coordinatore**, responsabile dell'équipe di lavoro.

4.2. L'APPROCCIO ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. È prevista infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D. Lgs. 231/2001.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali (art. 6.) la responsabilità è esclusa se l'ente prova

che:

- a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;*
- b) *i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli siano affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso);*
- c) *le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).*

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa (art. 7.) quando l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ad alcuni requisiti:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure (nel Decreto definiti "protocolli") dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.

L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è facoltativa e non obbligatoria. Il Consiglio di Amministrazione di Kaleidoscopio ha peraltro ritenuto, in linea con le politiche della Cooperativa, di procedere alla definizione e successiva attuazione di un tale modello, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Questa decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti di affari con i propri clienti e la Pubblica Amministrazione;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i soci dal rischio perdite (derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa), il lavoro dei soci e dei collaboratori, nonché la reputazione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di Kaleidoscopio adotta un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (qui identificato con il termine **Modello di Organizzazione e Gestione** o più semplicemente "**Modello**", il quale richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione aziendale e li integra per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all'adozione del modello sono consistite in:

- analisi e definizione delle attività “sensibili”, cioè delle attività all’interno della quali è potenzialmente ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle procedure di regolamentazione e monitoraggio delle attività sensibili, nonché delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l’adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un “Codice Etico” che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231/2001;
- identificazione della funzione di Organismo di Vigilanza (OdV), al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello;
- definizione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione dei destinatari del Modello, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;
- definizione del sistema disciplinare collegato all’applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche della collaborazione dell’Organismo di Vigilanza, ha il compito di verificare le necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall’inserimento di nuove ipotesi di reato nel D. Lgs. 231/2001 applicabili, nonché da adeguamenti organizzativi di Kaleidoscopio.

La responsabilità di promuovere l’attuazione del **Modello di Organizzazione e Gestione** attiene al Presidente e al Consiglio di Amministrazione.

4.3. L’ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L’analisi delle attività sensibili consiste nell’individuazione e nell’esame di tutti i processi aziendali, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un’analisi di tutte le attività della Cooperativa, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso interviste e l’esame puntuale della documentazione disponibile.

L’analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessati da possibili casistiche di reato, con specifico riferimento a quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità di adeguamento/miglioramento;
- valutare il sistema dei controlli messo in atto dall’azienda allo scopo di mitigare o eliminare i rischi individuati.

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l’altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico, mentre specifiche regole di dettaglio sono contenute all’interno di procedure, istruzioni e altri documenti di carattere gestionale e operativo.

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nella Parte Speciale del Modello.

4.5. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione e Gestione di Kaleidoscopio ha il principale scopo di definire “regole” volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti gestionali e operativi.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i soci e collaboratori che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la Cooperativa;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) e di tutti coloro che operano in nome o per conto della Società;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che contraddistinguono l'operato di Kaleidoscopio.

4.5. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione e Gestione è rivolto in primo luogo agli amministratori, ai soci, ai volontari al personale e collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività “sensibili”. Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai collaboratori esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore della Cooperativa.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto di Kaleidoscopio;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema di gestione di Kaleidoscopio.

5. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO EX 231/2001

Kaleidoscopio ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello 231/2001, oltre che consentire il beneficio dell'esimente previsto dal D. Lgs. 231/2001, possa migliorare il proprio sistema di gestione, limitando anche il rischio di comportamenti illeciti che possono avere effetti negativi sulla reputazione della Cooperativa o causare perdite economiche.

Per questo motivo, il Modello di Organizzazione e Gestione è stato pienamente integrato nel sistema di gestione della Cooperativa, che prevede tra l'altro una pianificazione specifica di

interventi formativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

5.1. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA COOPERATIVA

Kaleidoscopio ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di manuali, procedure e altri documenti operativi e gestionali volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

I principali riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale sono:

- lo **Statuto**, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo di Kaleidoscopio e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità della Cooperativa, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente, del Comitato Esecutivo e del Comitato di Controllo sulla Gestione;
- il **Codice Etico**;
- le **deliberazioni** del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- i **regolamenti** interni;
- la **documentazione di carattere gestionale e operativo**, che comprende tra l'altro:
 - l'**assetto organizzativo**;
 - il **sistema delle deleghe** attribuite ai diversi Organi Sociali e ai soggetti apicali;
 - le **procedure e istruzioni** di carattere gestionale ed operativo, che comprendono le procedure e i protocolli finalizzati a regolamentare le prassi all'interno delle attività classificate come maggiormente sensibili;
 - il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - la documentazione **riferita alla normativa in tema di trattamento dei dati personali**.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza della documentazione aziendale ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c).

5.2. IL PROCESSO DECISIONALE

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo. Vengono resi noti a tutti i soci e collaboratori interni, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione aziendale, è stato verificato il grado di copertura delle procedure applicate, o in assenza delle prassi operative, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti o inadempienze normative.

Per quanto attiene specificatamente alla formazione e all'attuazione del processo decisionale, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni all'interno del Comitato Esecutivo e del Consiglio di Amministrazione e nelle quotidiane attività operative e amministrative;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione, dalla normativa applicabile alla Cooperativa, dalle convenzioni e dai contratti stipulati.

5.3. I PROTOCOLLI EX D. LGS. 231/2001

Il Codice etico e i Regolamenti che operano su un piano “di principio” non possono esaurire di per sé i presidi di organizzazione, gestione e controllo necessari alla corretta attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione ex 231/2001.

Il Modello deve infatti fondare la sua possibile efficacia esimente anche su altri elementi che chiariscono ed esplicitano la portata applicativa dei principi generali, agevolando il controllo della loro osservanza. Sono ricompresi tra tali elementi certamente i “protocolli”, che sono nella sostanza procedure operative che dettagliano comportamenti ritenuti auspicabili sia per assicurare l'efficienza e l'efficacia delle attività, sia per prevenire la commissione di reati e orientare le prassi aziendali nella direzione della legalità.

Concettualmente, le procedure hanno lo scopo di fare in modo che, in un determinato ambito, tutti i destinatari agiscano in modo uniforme e formalmente riconosciuto. Le procedure scritte sono importanti anche per agevolare e rendere concretamente possibile l'attività di controllo/vigilanza.

In Kaleidoscopio hanno valenza di procedura nell'accezione sopra delineata i documenti di carattere gestionale e operativo presenti all'interno dei diversi servizi, tutti i documenti dispositivi predisposti in osservanza di norme cogenti (quali ad esempio la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la normativa sulla tutela dei dati personali), eventuali documenti predisposti a fronte delle richieste di Enti finanziatori e/o richiesti da clienti in ambito contrattuale.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV) viene attribuito ad un organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale Organismo ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, individuare interventi correttivi e di miglioramento, proporre gli eventuali aggiornamenti, nonché, in particolare:

- collaborare con i Soggetti apicali nella diffusione del Modello 231/2001 all'interno e all'esterno della Cooperativa;
- riferire continuativamente, direttamente al Presidente del CdA e, a richiesta, al Consiglio di Amministrazione e al Comitato di Controllo sulla Gestione, circa il funzionamento del Modello 231/2001;
- definire, coordinandosi con i soggetti apicali e le strutture organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l'espletamento della propria funzione;
- verificare l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul *whistleblowing*, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei soggetti sibilitati e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;

- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni o tentate violazioni al Modello 231/2001 che possano configurare l'insorgere di responsabilità amministrative in capo all'ente;
- proporre, se richiesto, al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti destinatari che si sono resi responsabili di violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico;
- collaborare con le funzioni preposte nell'aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell'organizzazione o nei processi aziendali;
- vigilare sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione" (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto 231/2001);
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti¹.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite dal possesso dei requisiti di competenza, onorabilità e professionalità da parte dei singoli componenti (si può trattare anche di un singolo componente), nonché dal riporto diretto al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli. Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con la Cooperativa.

L'OdV può essere composto da uno o più soggetti:

- dotati di adeguata esperienza nella gestione delle organizzazioni e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo;
- in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da e verso la Cooperativa.

I componenti (o il componente monocratico) dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, dove per tale si intende:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001;
- la perdita dei requisiti soggettivi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno della Cooperativa, incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

7. LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee generali di condotta adottate dalla Cooperativa sono riportate all'interno del

¹ L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che sia sanzionato, oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, anche colui che "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

Codice Etico, il quale si ispira ai seguenti principi generali:

- la Cooperativa riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalla Cooperativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, nonché alla legittimità, chiarezza e veridicità dei documenti contabili;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti e sanzionati in base al sistema disciplinare interno;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico, le procedure del sistema di gestione e altri documenti (anche a carattere contrattuale) contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

8. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello ex D.Lgs. 231/2001 di Kaleidoscopio è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e formazione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di attività considerate a rischio. La formazione viene opportunamente registrata e documentata.

I Responsabili incaricati di gestire una diretta informativa da rivolgere al personale alle proprie dipendenze, oltre che ai collaboratori esterni o ai volontari dei quali abbiano la diretta gestione.

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

Informazione agli Amministratori

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che dovesse subentrare ai Consiglieri che lo hanno approvato.

Agli Amministratori viene erogata una formazione specifica sul sistema di *Whistleblowing* adottato dalla cooperativa.

Informazione e formazione ai Responsabili e dipendenti

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i Responsabili delle Funzioni di staff e delle Aree operative, agli operatori e al personale amministrativo mediante specifici interventi formativi che illustrano i principi e contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di Kaleidoscopio. Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di

approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle persone nelle “attività sensibili”.

La partecipazione al programma di formazione è obbligatoria. Qualora necessario, la formazione viene estesa anche a eventuali volontari maggiormente coinvolti nelle attività e servizi a maggior rischio della Cooperativa.

Ai Responsabili e ai dipendenti e viene erogata una formazione specifica sul sistema di *Whistleblowing* adottato dalla cooperativa.

Comunicazione iniziale

Particolare cura viene dedicata alla informazione dei neoassunti e dei nuovi collaboratori di Kaleidoscopio, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze primarie del Modello 231/2001 adottato. La Cooperativa raccoglie da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della raccolta informativa fornita.

Comunicazione ai fornitori, consulenti, personale non esclusivo e terzi

I principi e i contenuti del Codice Etico e nel Modello ex D. Lgs. 231/2001 sono portati a conoscenza, con diverse modalità in relazione al tipo di rapporto, di tutti coloro con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni contrattuali. L’impegno all’osservanza della legge e dei principi di riferimento del Codice Etico e del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

9. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI O TENTATE VIOLAZIONI

Kaleidoscopio si è dotato di un sistema di *Whistleblowing* in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, con il quale l’Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019.

Tale Decreto persegue soprattutto la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento di attività lavorative e/o di collaborazione professionale.

Kaleidoscopio si era già dotato di un meccanismo di gestione delle segnalazioni, disciplinato nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001, in conformità a quanto disposto dalla L. 179/2017. Questo nuovo sistema di *Whistleblowing* viene adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure interne, nonché di altri comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l’integrità della società.

Tutte le disposizioni che disciplinano il sistema di gestione delle Segnalazioni sono state compendiate nel **Regolamento Whistleblowing**, al quale si rimanda e che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001.

10. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello viene riesaminato periodicamente dal Consiglio di Amministrazione. il quale, con il supporto dell’Organismo di Vigilanza, verifica le necessità di aggiornamento e apporta, quando necessario, le opportune variazioni.

La Cooperativa procede all’adeguamento tempestivo del Modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D. Lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività e servizi di Kaleidoscopio;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001;
- emergano carenze nel Modello 231/2001 tali da suggerirne un immediato adeguamento.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione costituisce un aspetto essenziale nella gestione della responsabilità amministrativa della Cooperativa (art. 6., comma 2., lett. e. del D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità Giudiziaria. L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare viene riportato nel Codice Etico ed è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure e di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

PARTE SPECIALE

OMISSIS