



Consorzio per lo sviluppo cooperativo

**Modello di organizzazione, gestione e controllo  
ex D. Lgs. 231/2001  
(12/11/2016)**

**PARTE GENERALE**

## INDICE

### PARTE GENERALE

Definizioni

Premessa

1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante
2. Le Linee Guida di Regione Veneto
3. Il Modello
  - 3.1 La costruzione del Modello
  - 3.2 La funzione del Modello
  - 3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello
  - 3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche
4. I Processi Sensibili di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo)
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)
  - 5.1 Identificazione dell'OdV e requisiti. Nomina e revoca
  - 5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza
  - 5.3 *Reporting* dell'OdV verso il vertice dell'Ente
  - 5.4 Flussi informativi verso l'OdV:  
informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie
  - 5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni
- 6 Adozione e modifiche del Modello da parte di ENAC Ente Nazionale Canossiano
7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello
  - 7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti
  - 7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner
8. Sistema disciplinare.
  - 8.1 Funzione del sistema disciplinare
  - 8.2 Misure nei confronti di Dipendenti
    - 8.2.1 Violazioni del Modello
  - 8.3 Misure nei confronti degli Amministratori
  - 8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner
9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

## Definizioni

“

- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ENAC Ente Nazionale Canossiano sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- **“Dipendenti”**: i dipendenti di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) quando coinvolti a qualsiasi titolo nei Processi Sensibili;
- **“D.Lgs. 231/2001”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **“Linee Guida”**: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate dalla Regione Veneto;
- **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- **“Operazione Sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- **“Organi”**: i membri del CDA di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo);
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo), quali ad esempio le società di servizio, agenti, partner, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, con cui il Consorzio addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con il consorzio nell’ambito dei Processi Sensibili;
- **“Processi Sensibili”**: attività di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **Associati soci del Consorzio**

**“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;

## Premessa

Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) è un ente senza fine di lucro.

Il riferimento alle nozioni di “società”, “azienda”, e di “organi” dovrà essere considerato ed interpretato nel contesto di quanto qui premesso.

### 1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- (b) corruzione e concussione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001); e induzione indebita a dare o promettere utilità (quest'ultimo è stato aggiunto dall'art. 1, comma 75, lett. i della Legge 190/2012);
- (c) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 7 della L. 23 luglio 99/2009);
- (d) reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262); introduzione del reato di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile (reato introdotto dall'art. 1, comma 77, della legge n. 190 del 2012);

- (e) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- (f) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- (g) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228);
- (h) abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l'art.187 quinquies D.Lgs.24 febbraio1998 n.58 );
- (i) reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- (j) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- (k) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007);
- (l) reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 28 febbraio 2008 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");
- (m) delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 59, L. 94/2009);
- (n) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15, comma 7 della L. n. 99 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia");
- (o) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 7 della L. 99/2009 del 23 luglio 2009);
- (p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della Legge 116/2009);
- (q) delitti contro l'ambiente (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che attua la direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché la direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni);
- (r) impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (art 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. 109/2012).

## 2. Le Linee Guida

Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo), ente accreditato dalla Regione Veneto, nella predisposizione del presente Modello si è ispirato alle Linee Guida elaborate dalla stessa Regione Veneto in attuazione della DGR Regione Veneto 2120-2015 del successivo Decreto del Direttore della Sezione Formazione n.581 del 19/05/2016. Con l'approvazione delle predette delibere, infatti, la Regione Veneto ha evidenziato come l'applicazione del d.lgs. 231/2001 alla filiera degli operatori accreditati alle politiche del lavoro è da intendersi come ulteriore garanzia dell'efficienza e della trasparenza dell'operato sia della Regione che dell'Ente accreditato.

Il presente Modello, quindi, è stato elaborato tenendo conto della specificità dell'applicazione del d.lgs.231/2001 nella filiera veneta dell'istruzione, formazione e lavoro, ma non esaurisce la sua efficacia al territorio veneto.

La scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso - come peraltro precisano espressamente le Linee Guida -. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'Ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida citate che, per loro natura, hanno carattere generale.

### **3. Il Modello**

#### **3.1 La costruzione del Modello**

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001 ed all'adozione delle precitate norme di Regione Veneto, Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) ha avviato un progetto finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **"As-is analysis"**. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione dell'Ente (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e un'intervista con il soggetto responsabile nell'ambito della struttura dell'Ente mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse dell'Ente e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è così ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare “focus” sugli elementi di “compliance” e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) sono quelli descritti al successivo cap. 4.

2) **Effettuazione della “gap analysis”.** Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) **Predisposizione del Modello.** Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell’attività economica svolta da Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo)

**La Parte Generale** contiene l’indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare.

La prima Parte Speciale (**Parte Speciale n. 1**) è denominata “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (**Parte Speciale n. 2**) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (**Parte Speciale n. 3**) è denominata “Salute e sicurezza dei lavoratori” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001.

La quarta Parte Speciale (Parte Speciale n.4) è denominata “**Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare**” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. 109/2012 .

La quinta Parte Speciale (Parte Speciale n.5) è denominata “**Reati contro la personalità individuale**” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento a quelli in danno di minori.

### 3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello consente a Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Scopo del modello è la predisposizione di un sistema di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito , dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante

dell'attività, a consentire a Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e, Organi, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse dell'Ente nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure dell'Ente (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per l'Ente.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le *policy* e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo dell'Ente;
- le *policy* e le procedure ;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di procedure già in essere.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- le Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei **Processi Sensibili** di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo);- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- l'attribuzione ad un **organismo di vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'organismo di vigilanza di **risorse** (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili



- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti;

### **3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con la delibera del CDA del 12/11/2016 e con la medesima delibera ha istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza (OdV).

Nella predetta delibera, il CDA ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni, fermo restando quanto previsto nel successivo capitolo 6.1, sono rimesse alla competenza del CDA di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) in via autonoma o su istanza dell'Organismo di Vigilanza, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare. In tal caso, il CDA ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate. In pendenza di ratifica da parte del CDA, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal delegato non è sospesa.

## **4. I Processi Sensibili di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo)**

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs 231/2001, l'analisi del rischio condotta da Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d'impresa, ha individuato quali reati interessati dal rischio di commissione:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari limitatamente ai principi di veridicità e attendibilità dei dati contabili, considerata la natura giuridica di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo);
- c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro

Per altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

**a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.**

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) intrattiene con la Pubblica Amministrazione i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell'attività corrente (Ministeri, Regioni, Università);
- rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con Enti Pubblici;
- gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per:
  - richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici per l'attività di servizi al lavoro;
  - assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
  - gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).

**b) Processi Sensibili nella gestione dell'Ente (reati societari)**

- predisposizione delle comunicazioni a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Ente

**c) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro**

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale dell'Ente
- Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
- Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
- Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro – sistema di deleghe e procure.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati. L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività dell'Ente – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

## **5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)**

### **5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo dell'Ente (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal CDA, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (CDA).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo), in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, ad un responsabile unico pur mantenendo aperta la possibilità, qualora ce ne fosse bisogno, organo collegiale composto più **soggetti**.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere - in qualità di OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del CDA.

L'OdV ha una durata di tre anni; all'atto della nomina il CDA individua tra i soggetti colui che ricoprirà il ruolo di Presidente.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato dal CDA, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

## **5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e, degli Organi, dei Consulenti e dei Partner;
- B. sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura dell'Ente ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'Ente e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

### i. Verifiche e controlli:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b. condurre ricognizioni sull'attività dell'Ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo), soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi deputati;
- d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 5.4);
- e. coordinarsi con le altre funzioni dell'Ente (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione dell'Ente che ritiene rilevante e deve essere informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività dell'Ente che possono esporre Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) al rischio concreto

di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto dell'Ente nell'ambito di Operazioni Sensibili;  
f. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni dell'Ente interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

ii. **Servizi al lavoro:**

a. coordinarsi con il responsabile dell'Ente per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a Dipendenti, e componenti degli Organi, finalizzate a fornire aglistessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;  
b. predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione dell'Ente dedicata, lo spazio sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;  
c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. Sanzioni:

a. coordinarsi con il *management* dell'Ente per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 8);

iv. Aggiornamenti:

a. recepire la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;  
b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;  
c. indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita).

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree dell'Ente ed in tutti gli Organi - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile all'Ente e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* dell'Ente, il CDA deve approvare una **dotazione di risorse finanziarie**, proposta dall'OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la **calendarizzazione** della sua attività, la **verbalizzazione** delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture dell'Ente all'Organismo, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel presente Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura dell'Ente o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Partner o Organi, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, Consiglio di Amministrazione).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice dell'Ente il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a **remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative** ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del CDA.

### 5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice dell'Ente

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV ha due linee di *reporting*:

1. La prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del CDA.
2. La seconda verso il CDA. A tal fine, l'OdV incontra il CDA annualmente e predispone un rapporto scritto per il CDA sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 9 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.).

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati;

In particolare, il *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo cap. 9).

Gli incontri con il CDA devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Fermo restando i termini di cui sopra il CDA ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

L'OdV, in particolare, curerà i rapporti con il Presidente considerando la funzione svolta da quest'ultimo, che concentra presso di sé, in ultima istanza, le attività in tema di Risorse Umane ed il rapporto con le funzioni di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) preposte ai processi di Amministrazione e Finanza. Sarà prestata, quindi, particolare attenzione alla modalità con cui le procedure si conformeranno ad un generale

principio di segregazione delle funzioni operative rispetto a quelle autorizzative, nel rispetto della dimensione organizzativa dell'Ente.

All'OdV, inoltre, è affidato il rapporto con il Nucleo Regionale di Monitoraggio istituito dalla Regione Veneto per la verifica dell'attuazione dei principi del D.lgs. 231/01

#### **5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i soci, i dipendenti ed i componenti degli Organi, devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati con le modalità e nei limiti eventualmente previste contrattualmente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, ne riferiscono direttamente all'OdV. I Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 8 (Sistema Disciplinare);
- Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'OdV **personalmente o per iscritto in forma non anonima**. I segnalanti in buona fede **saranno garantiti** contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo), i suoi Dipendenti o componenti degli Organi;
- le richieste di assistenza legale inoltrate all'Ente dai Dipendenti, dagli Organi in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni dell'Ente nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti o ) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le

relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

### **5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'accesso al *data base* è consentito ai membri delCDA, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del CDA nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti .

## **6 AZIONI DI RETE Adozione e modifiche del Modello da parte di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) e dei partner**

Considerata la frequenza e natura delle attività svolte in partnership da Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo)il presente Modello, nei suoi principi e regole generali, è recepito da parte degli Enti che intrattengono rapporti di Associazione Temporanea o similari con Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) in relazione ai Processi Sensibili in cui gli stessi sono effettivamente coinvolti. Per la parte inerente ai Processi Sensibili, dette società devono adeguare il contenuto delle proprie procedure alla specifica realtà in cui le stesse operano.

Ogni modifica ed integrazione apportata da Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) al proprio Modello viene comunicata tempestivamente ai propri partner che le recepiranno nelle proprie procedure, se adeguate alla realtà dell'Ente di questi ultimi.

## **7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello**

### **7.1 Formazione ed informazione degli associati, dipendenti e collaboratori**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo diKoinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

#### **• La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Presidente a tutti gli associati, dipendenti e collaboratori presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. A costoro viene consegnata copia del presente Modello.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

#### • **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente.

### **7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner**

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene consegnata copia del presente Modello ovvero viene resa disponibile mediante pubblicazione online.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello ovvero di presa visione, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Qualora la presa visione avvenga online la dichiarazione di accettazione e di impegno di cui sopra viene resa in forma scritta.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di consulenti e partner.

## **8. Sistema disciplinare**

### **8.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.



L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

## **8.2 Misure nei confronti di Dipendenti**

### **8.2.1 Violazioni del Modello**

Fermi restando gli obblighi per l'Ente nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Presidente dell'Ente. L'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV resta in ogni caso il Presidente dell'Ente, osservate le competenze del CDA come da Statuto.

### **8.2.2 Le sanzioni**

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Direttivo.

### **8.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CDA, l'OdV informa l'intero CDA il quale prende gli opportuni provvedimenti.

### **8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

## **9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati,

preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Koinos (consorzio per lo sviluppo cooperativo) in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei associati, dei dipendenti, e degli Organi rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al CDA. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.