

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

E' composto da una Parte Generale, comprensiva di Sistema Disciplinare e Statuto dell'Organismo di Vigilanza e dalle Parti Speciali.

2. Organizzazione di AZIONI – SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ETS

2.1 La società

La società AZIONI – SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ETS (d'ora in poi "COOP AZIONI"), con sede legale in Ferrara, Via Renata Viganò n. 1, è un ente del terzo settore, che opera per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, mettendo in campo attività di interesse generale.

COOP AZIONI nasce ad inizio 2020 dalla fusione tra le Cooperative sociali Matteo 25 (nata dall'esperienza ventennale dell'Associazione Viale K e ispirata al capitolo 25 del Vangelo secondo Matteo da cui ha preso il nome) e la Cooperativa sociale Airone.

COOP AZIONI ha quale scopo la creazione di opportunità di reinserimento sociale ed occupazionale per persone con svantaggio sociale.

L'attenzione è rivolta, in particolare, a mamme con bambini, adolescenti, persone in stato di povertà, ex carcerati o condannati a pene alternative, ex tossicodipendenti e profughi, avendo quale focus primario il rispetto della persona e della sua dignità.

La cooperativa, conformemente all'art. 1 della Legge n. 381/1991 non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico mediante la gestione di servizi sociosanitari ed educativi, lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 Legge 381/1991.

La Cooperativa si configura, pertanto, come cooperativa sociale a scopo plurimo: l'attività di gestione dei servizi socio sanitari ed educativi è connessa con quella di avviamento al lavoro di soggetti svantaggiati, in quanto permette di perseguire l'aspirazione alla dignità della persona attraverso l'assistenza ed il lavoro.

Relativamente allo scopo mutualistico della società, l'oggetto sociale di COOP AZIONI concerne lo svolgimento diretto e/o in appalto o convenzione con enti pubblici e privati delle seguenti attività sociosanitarie/educative: a) gestione di comunità educative e di pronta accoglienza, di tipo familiare e centri diurni per minori; b) la gestione di case famiglia, anche per utenti psichiatrici, comunità madre-bambino e appartamenti di accoglienza temporanea per donne/madri; c) la gestione di comunità per minori e adolescenti affetti da psicopatologie o loro esordi; d) cicli riabilitativi presso strutture proprie o di terzi, anche a domicilio; e) la gestione di centri di accoglienza, di integrazione scolastica, sociale, culturale e lavorativa, il supporto sanitario, rivolte a persone immigrate ivi compresi i richiedenti asilo; f) recupero e restauro mobili al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

2.2. Servizi

I settori in cui opera COOP AZIONI sono i seguenti:

- educativo;

- disabilità;
- accoglienza migranti;
- housing;
- artigianato artistico.

Per una più compiuta analisi delle attività svolte da COOP AZIONI, si rinvia al sito <https://azioni.coop>, allo statuto, alla Carta dei Servizi Casa di Federica, alla Carta dei Servizi Casa di Sole, alla Carta dei Servizi La Crisalide ed alla Carta dei Servizi Ohana.

2.3 Organigramma Aziendale

L'analisi dell'Organigramma Aziendale evidenzia una struttura organizzativa fondata sulla separazione ed individuazione gerarchica - funzionale dei soggetti operanti per l'azienda.

Gli organi sociali della Cooperativa sono l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Revisore Legale quale organo di controllo.

2.4 Governance societaria ed attribuzione dei poteri

Il sistema di *governance* costituisce requisito primario per garantire l'efficacia del Modello, interessando la ripartizione dei poteri e delle responsabilità tra le funzioni operative aziendali e gli organi sociali.

COOP AZIONI è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione della società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi ed in giudizio.

2.5 Documento di valutazione dei rischi e nomine

COOP AZIONI ha adottato il Documento di valutazione del rischio biologico (DVR COVID), il Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (DVR) relativo ad ogni area produttiva, il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (DUVRI) ed ha provveduto a nominare il datore di lavoro (DL), il medico competente (MC), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (RSPP), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ha adottato un Modello Organizzativo per la protezione dei dati personali in applicazione del Regolamento UE 2016/679, ha adottato un Regolamento Informatico per l'utilizzo della strumentazione informatica e della rete internet ed ha adottato un Piano di Autocontrollo Alimentare ai sensi del Reg. CE 852/2004 e del Reg. CE n. 178/2002.

2.6 Sede legale ed unità locali

La Cooperativa ha sede legale in Ferrara, Via Renata Viganò n. 1 e dispone delle seguenti unità locali:

- Unità Locale n. FE/1 VIA S.ALLENDE 119, FERRARA (FE) CAP 44122;
- Unità Locale n. FE/2 VIA ARGINELLO 3, PORTOMAGGIORE (FE) CAP 44015;
- Unità Locale n. FE/4 VIA ITALO SVEVO 37, FERRARA (FE) CAP 44124;
- Unità Locale n. FE/8 VIA CANALAZZI 219, FERRARA (FE) CAP 44123;
- Unità Locale n. FE/17 VIA DELL AEROPORTO 40, FERRARA (FE) CAP 44124;
- Unità Locale n. FE/19 VIA MAGNAVACCA 25, COMACCHIO (FE) CAP 44029;
- Unità Locale n. FE/20 PIAZZA FERRARI 7, FISCAGLIA (FE) CAP 44027;
- Unità Locale n. FE/22 VIA SALVATORE ALLENDE 139, FERRARA (FE) CAP 44122;
- Unità Locale n. FE/23 VIA DELL'AEROPORTO 10/A, FERRARA (FE) CAP 44124;
- Unità Locale n. FE/29 CORSO ISONZO 20, FERRARA (FE) CAP 44121;

Unità Locale n. FE/30 PIAZZA EMILIA 6 INT.7, FERRARA (FE) CAP 44122;
Unità Locale n. FE/32 VIA GAETANO RECCHI 42 INT.5, FERRARA (FE) CAP 44122;
Unità Locale n. FE/33 VIA GAETANO RECCHI 42 INT.2, FERRARA (FE) CAP 44122;
Unità Locale n. FE/34 VIA POSTALE 162, RIVA DEL PO (FE) CAP 44033;
Unità Locale n. FE/35 VIA CARLO MARTELLI 315, FERRARA (FE) CAP 44123;
Unità Locale n. FE/36 VIA MAZZINI 20, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/37 VIA CRISTOFORO COLOMBO 10, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/38 VIA MORANDI 3, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/39 VIA MORANDI 5, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/40 VIA MORANDI 7, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/42 VIA FRASSINO 7, TRESIGNANA (FE) CAP 44039;
Unità Locale n. FE/43 VIA TRAVERSAGNO 31, FERRARA (FE) CAP 44122;
Unità Locale n. FE/44 VIA MORANDI 5, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/45 VIA PREVIATI 13 ,RIVA DEL PO (FE) CAP 44033;
Unità Locale n. FE/46 PIAZZA SAN GIULIANO 6/A, ARGENTA (FE) CAP 44011;
Unità Locale n. FE/47 VIA CUROLE 66, LAGOSANTO (FE) CAP 44023;
Unità Locale n. FE/48 VIA ESTENSE 29H, FISCAGLIA (FE) CAP 44027;
Unità Locale n. FE/49 VIA DEL MARE 18, LAGOSANTO (FE) CAP 44023;
Unità Locale n. FE/50 VIA BUOZZI 5, LAGOSANTO (FE) CAP 44023;
Unità Locale n. FE/51 VIA UGO BASSI 34, COMACCHIO (FE) CAP 44022;
Unità Locale n. FE/52 VIA VOLTA 4, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/53 VIA GIUSEPPE GARIBALDI 123F, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/54 VIA GARIBALDI 25, TRESIGNANA (FE) CAP 44039;
Unità Locale n. FE/55 VIA VOLTA 19, COPPARO (FE) CAP 44034;
Unità Locale n. FE/56 VIA SCARSELLINO 2, ARGENTA (FE) CAP 44011;
Unità Locale n. FE/57 VIA SCARSELLINO 2, ARGENTA (FE) CAP 44011
Unità Locale n. FE/58 VIA SCARSELLINO 2, ARGENTA (FE) CAP 44011;
Unità Locale n. FE/59 VIA SCARSELLINO 2, ARGENTA (FE) CAP 44011;
Unità Locale n. FE/60 VIA SCARSELLINO 4, ARGENTA (FE) CAP 44011.

3. Il Decreto Legislativo n. 231/01

3.1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge n. 300 del 29 settembre 2000, con il D. Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (d'ora in poi, per brevità, anche il 'Decreto'), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti'; esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale - nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, come specificato all'art. 5 del Decreto, da:

a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di

una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);

b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) (i c.d. soggetti in posizione subordinata).

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati. Di seguito l'indicazione delle categorie di reati rilevanti c.d. Catalogo reati presupposto):

- 1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto);**
- 2. Reati societari (art. 25 ter Decreto);**
- 3. Delitti con finalità di terrorismo (art. 25 quater Decreto)**
- 4. Reati e illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato (art. 25 sexies Decreto);**
- 5. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10, di ratifica alla Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale);**
- 6. Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies Decreto);**
- 7. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies Decreto);**
- 8. Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 Decreto);**
- 9. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis Decreto);**
- 10. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies Decreto);**
- 11. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis Decreto);**
- 12. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter Decreto);**
- 13. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 Decreto);**
- 14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies Decreto);**
- 15. Delitti contro l'amministrazione della Giustizia (art. 25 decies Decreto);**
- 16. Reati ambientali (art. 25 undecies Decreto);**
- 17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies Decreto);**
- 18. Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies Decreto);**

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi (art. 25 quaterdecies Decreto);

20. Reati Tributari (art. 25 quinquedecies Decreto);

21. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies Decreto);

22. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);

23. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001);

24. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001);

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25- duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001);

26. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013).

Dopo un'attenta analisi dell'oggetto sociale, delle attività e delle procedure aziendali, verificate anche mediante interviste sui luoghi di lavoro, si è esclusa la sussistenza presso COOP AZIONI di "aree di rischio" in cui ipotizzare alcune fattispecie di reato previste nel catalogo dei reati previsto dal decreto n. 231/2001.

Nella cd. parte speciale del presente modello verranno prese in considerazione le ipotesi di reato in concreto riferibili a COOP AZIONI opportunamente individuate a seguito dell'attività di *risk mapping* eseguita (ab origine, nonché con aggiornamenti al modello in conseguenza di modifiche normative o consolidamento di indirizzi giurisprudenziali)

3.2 Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di sanzioni.

A mente dell'art. 9, le sanzioni amministrative, si distinguono in:

I. sanzioni pecuniarie;

II. sanzioni interdittive;

III. confisca;

IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice Penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche. L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In generale, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni (salvo eccezioni in casi particolari, es. art. 25 undecies, comma 8, Decreto).

L'art. 15 del Decreto prevede che laddove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice possa disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sulla occupazione.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando vi siano:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

III. La confisca

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

IV. La pubblicazione della sentenza

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

3.3. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma 1, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un Organismo indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (Organismo di Vigilanza, di seguito, anche 'OdV');
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma 2, prevede che la società debba:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7). I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lettere a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione. Assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma 2).

Sotto un profilo formale, pertanto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

Si rileva che il Modello non è da intendersi quale elemento statico, ma deve essere considerato quale strumento dinamico, che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

3.4 I codici di comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche la legge non

riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolarmente vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame.¹

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. n. 231/01 di COOP AZIONI

COOP AZIONI ha conferito incarico ad un consulente esterno, per la redazione del Modello organizzativo, in ossequio alle prescrizioni di cui agli artt. 6-7 del Decreto 231/01. La struttura organizzativa e societaria di COOP AZIONI è stata sottoposta ad un completo *risk assessment*, in particolare, come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura completa delle attività aziendali (cd. *risk mapping*). Tale attività è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, nonché l'esecuzione di colloqui con il personale addetto alle diverse articolazioni della Società. All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un elenco delle aree "a rischio reato", vale a dire di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto. Nell'ambito di ciascuna area "a rischio", sono poi state individuate le attività cd. "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati.

Per ognuna delle attività sensibili, si è quindi provveduto ad individuare le funzioni coinvolte e la tipologia dei reati ad esse riferiti.

5. Destinatari del Modello 231

Sono destinatari del presente documento tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di COOP AZIONI.

Fra i Destinatari del Modello 231 sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, e, in generale, tutti i terzi, in quanto operanti, direttamente o indirettamente, con COOP AZIONI, quali:

- coloro che, pur alle dipendenze di altra società svolgano servizi per COOP AZIONI;
- coloro che svolgono attività di indirizzo e coordinamento di dipendenti di COOP AZIONI in quanto referenti funzionali dell'attività svolta per COOP AZIONI;
- coloro che venissero ad intrattenere con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed eventuali *partners*.

6. Il sistema di gestione e controllo interno

Il sistema prevede un complesso di regole volte ad individuare per le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi, le attività di controllo tese a prevenire ragionevolmente i correlati rischi di reato, nonché determinati flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, anche al fine di segnalare eventuali inosservanze delle procedure stabilite. Tale sistema presenta una struttura che si fonda su quattro principi di base:

a) la separazione dei ruoli e delle funzioni nello svolgimento delle attività inerenti i processi, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo (compatibilmente con la precipua

¹ Si vedano le Linee Guida del giugno 2021

organizzazione societaria e le risorse umane impiegate);

b) la “tracciabilità” delle attività, ovvero la agevole reperibilità della documentazione inerente, per consentire l’individuazione dei “responsabili” e la “motivazione” delle scelte effettuate;

c) l’oggettivazione dei processi decisionali, così da prevedere che nell’assunzione delle decisioni si prescindano da valutazioni meramente soggettive;

d) la comunicazione all’OdV delle informazioni rilevanti.

Il sistema di controllo sopra delineato si completa con:

- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza con il 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. 231/01;

- la messa a disposizione dell’OdV di risorse – anche in termini di potere di spesa – adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;

- l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

7. Comunicazione e Formazione

È data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello 231.

L’Organo Amministrativo predisponde, un efficace piano di comunicazione e formazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, rivolto ai dipendenti e a coloro che per qualsiasi ragione, svolgano la propria attività in favore di COOP AZIONI.

Il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo viene, inoltre, portato a conoscenza dei soggetti terzi che entrino in contatto con COOP AZIONI con i mezzi ritenuti più idonei.

8. Protezione dei dati personali

A decorrere dal 25 maggio 2018 è entrato in vigore il Regolamento UE in materia di protezione dei dati personali (c.d. GDPR, General Data Protection Regulation). Tale insieme di norme si coordina ed è integrato dalle disposizioni ancora vigenti del codice in materia di protezione dei dati personali, approvato con decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196.

Il Modello recepisce le raccomandazioni in tema di salvaguardia dei dati e delle informazioni trattate mediante modalità informatiche formalizzando il principio generale che tutte le operazioni, transazioni e azioni devono essere verificabili, documentate, coerenti e congrue e che la salvaguardia dei dati e procedure in ambito informatico sia assicurata mediante l’adozione delle misure di sicurezza previste dal GDPR, dalle disposizioni attuative, nonché decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196.

9. Approvazione ed attuazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente” (art. 6 comma 1, lett. a del Decreto), pertanto, il presente Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

9.1 Modifiche ed integrazioni del Modello

L’emissione di una nuova edizione del Modello e comunque le modifiche dello stesso sono sottoposte alla approvazione del Consiglio di Amministrazione.

9.2 Comunicazione e formazione sul modello

9.2.1 L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, nei confronti dei destinatari, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei protocolli ad esso connessi. Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV ad ogni componente degli organi sociali.

Il Modello è, altresì, comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali ed ai dipendenti della Società, mediante trasmissione di copia integrale in formato cartaceo e/o elettronico.

COOP AZIONI promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i consulenti, i partners, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori. A tali soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e procedure che COOP AZIONI ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a tali principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società.

L'OdV pianifica ed implementa tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

9.2.2 La formazione sul Modello e sui protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere, monitorare ed implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei protocolli ad esso connessi, anche al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società. In particolare, è previsto che i contenuti del Modello siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative a frequenza obbligatoria (ad es.: corsi, seminari, questionari, ecc.), le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV.

10. Le segnalazioni di condotte illecite e/o di violazioni del Modello (whistleblowing)

Il D.lgs. n. 24/2023 ha radicalmente modificato la normativa in materia di whistleblowing, raccogliendo – in un unico testo normativo – l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico, che privato.

Dal combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d. lgs. n. 24/2023 si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di dipendenti pubblici, lavoratori subordinati del settore privato, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, volontari e tirocinanti, azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

I predetti soggetti possono effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del D. lgs. n. 24/2023:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Possono essere oggetto di segnalazione, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali, ovvero
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- violazioni di disposizioni normative europee, ovvero
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settore (es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente);
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione inoltre può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti: "le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti" (cfr. Linee Guida ANAC).

Sono previste quattro modalità per effettuare le segnalazioni:

- un canale interno, la cui gestione è affidata, nel caso di COOP AZIONI all'OdV;
- un canale esterno, gestito da ANAC;
- una divulgazione pubblica;
- una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 D. lgs. n. 24/2023 (a cui si rinvia integralmente) è possibile effettuare una segnalazione esterna. COOP AZIONI si è dotata di una procedura (cd. canale interno), formalmente approvata dall'Organo Amministrativo, in materia di whistleblowing, in linea con il dettato normativo di cui al D. lgs. n. 24/2023 e costituente parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, a cui si rinvia integralmente.

La normativa prevede, inoltre, che il segnalante beneficerà delle tutele (in tema di riservatezza, di misure di sostegno, di limitazione della responsabilità e di protezione dalle ritorsioni) solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Quando, invero, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei caso di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

SISTEMA DISCIPLINARE

1 INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 231/ 2001

Il D.lgs. n. 231 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto.

Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, l'Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;
- che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia necessaria l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del Decreto).

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad es.: Confindustria e Confservizi), le quali hanno precisato, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali.

1.2 Il Modello di Organizzazione adottato da COOP AZIONI

In conformità alle previsioni di cui al Decreto, il Consiglio di Amministrazione di COOP AZIONI ha adottato il Modello 231.

Il Modello di COOP AZIONI è costituito da un complesso di principi, regole e previsioni, comprensivo di un compendio di protocolli diretti a programmare la formazione del personale e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, nonché dai seguenti documenti che costituiscono parte integrante del Modello medesimo:

- Codice di Condotta;
- Sistema Disciplinare;
- Disciplina e compiti dell'ODV.

Considerato che il Codice di Condotta costituisce parte essenziale del Modello Organizzativo, tutte le violazioni delle disposizioni contenute nel Codice Etico debbono intendersi come dirette violazioni del Modello, pertanto sanzionate ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

1.3 Il Sistema Disciplinare di COOP AZIONI

COOP AZIONI ha adottato, unitamente agli altri protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta, nonché, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, tutti gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (c.d. Whistleblower) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Allo stesso modo è punito chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di COOP AZIONI.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

2.1 Consiglio di Amministrazione, Presidente, Vice Presidente, Revisore Legale

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei protocolli ad esso connessi, devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di COOP AZIONI, una posizione c.d. "Apicale".

A mente dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di

amministrazione e controllo di COOP AZIONI, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore.

2.2 Gli altri soggetti in posizione “Apicale”

Nel novero dei soggetti in cd. “posizione apicale” sono ricompresi, alla stregua dell’art. 5 sopra richiamato, tutti coloro che in virtù di un trasferimento o di una delega di funzioni sono dotati di autonomia finanziaria e funzionale. Analoga soggezione ai precetti del Decreto è riscontrabile in capo a tutti gli altri soggetti che sono legati alla società da altri rapporti di natura privatistica (ad es.: mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

2.3 I dipendenti di COOP AZIONI

L’art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”. Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione dei lavoratori dipendenti che COOP AZIONI ha assunto e che sono legati alla Cooperativa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

2.4 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati ‘Terzi Destinatari’) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per COOP AZIONI.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con COOP AZIONI un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed eventuali partners.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest’ultimo costituito anche dal complesso dei protocolli che ne sono parte integrante, ne deriva che per “violazione del Modello” deve intendersi anche la violazione di uno o più protocolli. Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi incluse quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell’OdV.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali “strumentali” o “di supporto” nel Modello e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nel Modello (Parti Speciali e Codice di Condotta), sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Inoltre, in materia di segnalazioni (c.d. whistleblowing), costituiscono violazioni disciplinari anche i seguenti comportamenti:

- a) violazione della segretezza dell'identità del soggetto che segnala condotte illecite o violazioni del Modello;
- b) effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello rivelatesi infondate;
- c) da parte di amministratori e dirigenti: compimento di atti ritorsivi (demansionamento, licenziamento ritorsivo, ecc.) in capo a dipendenti che hanno segnalato condotte illecite o violazioni del Modello;
- d) da parte di soggetti terzi (fornitori, contractors, professionisti e consulenti esterni vari): violazione della segretezza dell'identità del soggetto che segnala condotte illecite o violazioni del Modello (whistleblower), nonché effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello rivelatesi infondate.

4. LE MISURE DISCIPLINARI

4.1 Le misure disciplinari per i lavoratori dipendenti

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), dai vigenti CCNL applicati ai lavoratori dipendenti, nonché dal codice disciplinare vigente, che è parte integrante del presente Modello.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle

norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

La Società informa i propri Dipendenti del fatto che il Modello e il Codice di Condotta costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.).

4.1.1 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", e alle norme disciplinari del C.C.N.L. applicato e vigente.

4.1.2 Operai, impiegati e quadri e dirigenti

Richiamo verbale

Il richiamo verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

Richiamo scritto

Il richiamo scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;

- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Multa e sospensione dal servizio

Il provvedimento della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico nei limiti previsti dal CCNL è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

Licenziamento con preavviso

Il provvedimento del licenziamento con preavviso è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/01.

Licenziamento senza preavviso

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", e alle norme disciplinari del C.C.N.L. applicato e vigente. Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

4.2 Personale dirigente

Nei confronti dei dirigenti la Società ha ritenuto opportuno estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i dovuti adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto

dirigenziale, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Codice di Condotta o dal Modello, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice di Condotta o del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Codice di Condotta o al Modello e/o in violazione degli stessi, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni. Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa. Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni meno gravi, di applicare la misura del richiamo scritto: in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Codice di Condotta o del Modello, ovvero la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni, in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva).

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice di Condotta, in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, potrà anche essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare può comportare anche la revoca della procura stessa.

4.3 Misure disciplinari nei confronti di amministratori e revisore legale

4.3.1 Amministratori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice di Condotta, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione vincolante dell'Organo di Controllo, applica ogni idoneo provvedimento

consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- richiamo formale scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Codice di Condotta, del Modello e delle procedure;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50% fatto salvo eventuali limiti di legge;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera dell'Organo di Controllo, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti, rispettivamente dai paragrafi ad essi dedicati. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico. I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.

4.3.2 Revisore legale

Nei confronti dei Sindaci o dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non coerenti con il Modello o con il Codice di Condotta che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice di Condotta e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice di Condotta e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.4. Provvedimenti per l'OdV

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, del Codice di Condotta, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Organo Amministrativo, sentito il parere del Revisore Legale.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni l'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- c) incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.5 Sanzioni per collaboratori esterni

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del CdA ed il Responsabile della Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

La Società si impegna ad adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati circa le linee di condotta previste nel Modello Organizzativo e nel Codice di Condotta.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice di Condotta da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice di Condotta o nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- b) l'applicazione di una penale contrattualmente prevista;
- c) la risoluzione immediata del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice di Condotta o nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nel caso in cui le violazioni di cui in precedenza siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto della Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di

collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo o del Codice di Condotta.
Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e in tutti i propri accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice di Condotta e del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E L'ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come è noto, il D. Lgs. n. 231/2001 ha introdotto una nuova forma di responsabilità - qualificata come amministrativa ma sostanzialmente di natura penale - delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, per alcune tipologie di reati commessi dai propri amministratori e dipendenti, nonché dai soggetti che, anche sulla base di un rapporto contrattuale, agiscono in loro nome e per loro conto.

Il Legislatore esime la Società dalla responsabilità se l'Ente, oltre ad aver adottato ed attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo, ha affidato ad un Organismo di Vigilanza, ex art. 6, I comma del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In particolare, l'OdV deve verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla sua applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti dello stesso, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazione da e verso l'OdV e segnalare le eventuali violazioni accertate.

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI COOP AZIONI

2.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di COOP AZIONI è un organo monocratico, composto da un soggetto esterno alla Società, qualificato ed esperto in ambito legale, societario e gestionale, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, nella quale viene fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla struttura organizzativa della Società.

2.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata massima di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La cessazione dell'incarico può avvenire anche:

- a) qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4;

- b) in caso in cui l'incaricato sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o di una contravvenzione che incida sulla personalità morale e professionale dello stesso, o comunque tra quelli inseriti nel catalogo reati 23;
- c) in caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

2.3. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti che l'OdV, in quanto tale, deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

- a) autonomia e indipendenza: al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'OdV:
 - sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
 - nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
 - riporti al Consiglio di Amministrazione;
 - determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle;
- b) professionalità: ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, in particolare, della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, sia una adeguata competenza in materia di audit e controlli aziendali, in relazione alle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- c) continuità di azione: al fine di garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è dedicato allo svolgimento dei compiti assegnati ed è dotato di un adeguato budget ed adeguate risorse;
- d) onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: tale requisito va inteso nei termini di cui al successivo par. 2.4.

2.4 I requisiti dell'OdV - i casi di ineleggibilità e decadenza

L'OdV viene scelto tra i soggetti, esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, societario e gestionale, con competenze industriali e di sistemi di controllo interno e di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale o la sentenza di applicazione della pena a norma degli artt. 444 e ss c.p.p., anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o

l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione;

iii) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente l'OdV e la Società tali da compromettere l'indipendenza dell'incaricato stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

2.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto dalla Società mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

3. COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 I compiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art. 6, I comma del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi follow-up;

2) di aggiornamento del Modello, ovvero:

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

3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i

soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;

- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volti a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dai destinatari anche appartenenti alle società consorziate.

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

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

5) di raccolta e valutazione delle segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello e/o del Codice di Condotta.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

3.2 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti di COOP AZIONI senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, delle risorse

finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

4. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi

Il Decreto all'art. 6, 2° comma lett. d), dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello. I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello e nel Codice di Condotta.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

A. che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, inclusi, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi in fase di consuntivo;
- 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- 5) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso a carico di eventuali dipendenti di COOP AZIONI ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- 8) eventuali violazioni delle normative di prevenzione degli infortuni sul lavoro con particolare riferimento al decreto legislativo n. 81/2008 ed al d.p.r. 547/55;
- 9) eventuali infortuni sul lavoro o in itinere che si siano verificati;
- 10) eventuali controlli subiti da parte della Azienda Sanitaria Locale Servizio di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro.

B. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, inclusi, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- 11) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- 12) le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- 13) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le segnalazioni devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'OdV.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, stabilisce che le segnalazioni possano essere inoltrate anche per iscritto ed in forma anonima, all'indirizzo dell'OdV in Via de' Romei n. 7, 44121 Ferrara, secondo quanto previsto nel Regolamento Whistleblowing, cui si rimanda integralmente.

4.2 Report da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari e in particolare:

- riferisce oralmente, su base almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività compiuta;
- relaziona per iscritto, annualmente, il Consiglio di Amministrazione sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa..

La relazione può essere inviata anche a mezzo di posta elettronica.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte dei destinatari nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri svolti tra OdV e funzioni aziendali devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

5. COORDINAMENTO E COLLABORAZIONE

COOP AZIONI deve collaborare con l'OdV, rispondendo tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

6. NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è chiamato al rigoroso rispetto del presente modello organizzativo e degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia all'OdV, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività al medesimo attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme di legge e delle disposizioni previste dal presente modello;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali COOP AZIONI intrattiene rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- evidenziare al Consiglio di Amministrazione eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza.

E' in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno a COOP AZIONI;

- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

7. I PROFILI DI RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla stregua della normativa attualmente vigente, in capo all'OdV non grava l'obbligo, penalmente sanzionabile, di impedire la commissione dei reati indicati nel Decreto, bensì quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'OdV può, comunque, incorrere in responsabilità penale nell'ipotesi di concorso omissivo, ovvero qualora contribuisca, con dolosa inerzia, alla realizzazione del reato commesso da un altro soggetto.

In capo all'OdV è, peraltro, configurabile sia una responsabilità di natura disciplinare, qualora esso sia dipendente della Società, sia una responsabilità di natura contrattuale sotto il profilo della culpa in vigilando o comunque della negligenza eventualmente riscontrata nell'adempimento dell'incarico.

