



La Popolare

COOPERATIVA DI CONSUMO - Fondata nel 1919

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
0	24/01/2017	Emissione
1	26/03/2024	Aggiornamento per intervenute modifiche organizzative e normative



Sommario

PARTE GENERALE	4
1. QUADRO NORMATIVO	5
1.1. INTRODUZIONE	5
1.2. FATTISPECIE DI REATO	5
1.3. APPARATO SANZIONATORIO	7
1.4. TENTATIVO	8
1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	9
2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	11
2.1. COOPERATIVA DI CONSUMO LA POPOLARE SOCIETÀ PER AZIONI A R.L.	11
2.2. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI COOPERATIVA LA POPOLARE	11
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO	13
3.1. PREMessa	13
3.2. IL PROGETTO DI LA POPOLARE PER L'ADOZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	13
3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COOPERATIVA LA POPOLARE	16
3.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NEL CONTESTO DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DELL'IMPRESA	17
4. IL CODICE ETICO	18
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
5.1. PREMessa	19
5.2. NOMINA	19
5.3. REQUISITI DELL'ORGANISMO	19
5.3.1. AUTONOMIA E INDIPENDENZA	19
5.3.2. PROFESSIONALITÀ	20
5.3.3. CONTINUITÀ D'AZIONE	20
5.3.4. ONORABILITÀ	20
5.3.5. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI	20
5.4. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA	21
5.5. DURATA IN CARICA	21
5.6. FUNZIONI E POTERI	22
5.7. REGOLE DI CONDOTTA	23
5.7.1. OPERATIVITÀ	23
5.8. OBBLIGHI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI ALL'ODV	24
5.8.1. LE SEGNALAZIONI <i>WHISTLEBLOWING</i>	25
5.9. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	26
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	27
6.1. PREMessa	27
6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	28
6.1.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	29
6.1.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	29



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

6.1.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	29
6.1.5.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI.....	30
7.	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE	31
8.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	32
8.1.	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	32



PARTE GENERALE



1. QUADRO NORMATIVO

1.1. INTRODUZIONE

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e, a certe condizioni, si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. FATTISPECIE DI REATO

L’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati negli artt. da 24 a 25 *duodevicies* del d.lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di “Reati transnazionali”), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.³

Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001 (**all.1**) possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione, e diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici di e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici e telematici richiamati all’art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);

¹ Il d.lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

³ L’articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell’ente qualora, nello svolgimento dell’attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

- delitti di criminalità organizzata (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del d.lgs 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis*.1 del d.lgs 231/2001);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25 *ter* d.lgs. 231/2001 modificato con la legge 262/2005 e più recentemente con il d.lgs. 39/2010 e con la L. 190/2012);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 *quater* del d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù e il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinqües* d.lgs. 231/2001);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* d.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25 *octies* d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies*.1 D. Lsg. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *nonies* d.lgs. 231/2001);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* d.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* d.lgs. 231/2001);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i delitti di favoreggiamento dell'ingresso clandestino degli stranieri (ipotesi aggravate) e di favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato (art. 25 *duodecies* d.lgs. 231/2001);
- delitto di discriminazione etnica e razziale (art. 25 *terdecies* d.lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo (art. 25-*quaterdecies* d.lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* d.lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- *septiesdecies* d.lgs. 231/2001);



- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevices d.lgs. 231/2001);

1.3. APPARATO SANZIONATORIO

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del d.lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato stesso è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi



- in via definitiva⁴. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001⁵.

1.4. TENTATIVO

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

⁴ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁵ "Commissario giudiziale - Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone 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 sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".



Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del d.lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

1.6. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".



Confcooperative ha definito le “Linee guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231” fornendo, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, per la definizione del modello, le Linee guida di Confcooperative suggeriscono alle società associate di:

- individuare i processi/aree aziendali “sensibili” esposti al rischio di commissione dei reati;
- prevedere un sistema di controllo diretto a eliminare/limitare il rischio di commissione dei reati.
- individuare i criteri per la scelta dell’organismo di vigilanza, indicare i suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione;
- definire un sistema disciplinare.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non inficia di per sé la validità del modello. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per garantire maggiormente le esigenze di prevenzione proprie del Decreto.



2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1. COOPERATIVA DI CONSUMO LA POPOLARE SOCIETÀ PER AZIONI A R.L.

Cooperativa di consumo La Popolare società per azioni a r.l. (di seguito anche “**La Popolare**” o la “**Società**”) è una società a scopo mutualistico che si occupa in particolare di:

- l’acquisto e vendita al minuto di derrate alimentari e generi alimentari e non;
- il compimento di operazioni e attività mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali agricole, finanziarie, creditizie che abbiano direttamente o indirettamente attinenza con gli scopi della Cooperativa;
- l’associazione di soci mediante acquisto di azioni della Società.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; il Presidente del CdA ha la rappresentanza legale della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha assegnato alcuni compiti ad un Comitato esecutivo formato dal Presidente del CdA e da due Consiglieri.

È stato altresì nominato un Direttore Generale con poteri di ordinaria amministrazione della Società al quale sono state attribuite deleghe interne (ad es. poteri di spesa e di disposizione pagamenti).

L’assetto organizzativo può essere rappresentato nel modo seguente:

- al CdA riporta direttamente il Comitato Esecutivo al quale, a sua volta, risponde il Direttore Generale.
- al Direttore Generale riportano direttamente:
 - Responsabile Amministrazione;
 - l’Ufficio Soci;
 - Ufficio Personale
 - l’Ufficio Fornitori;
 - i Responsabili dei punti vendita.

La modifica o l’aggiornamento dell’organigramma allegato al presente documento (**all. 2**) non comportano la necessità di approvare nuovamente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche Modello) a meno che le modifiche non comportino una modifica significativa delle regole previste dal presente documento.

2.2. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI COOPERATIVA LA POPOLARE

I principali strumenti di **governance** di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l’attività svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative al governo societario, quali il funzionamento dell’Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione, dei poteri del Comitato esecutivo e del Direttore;
- il sistema delle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione al proprio Presidente, al Comitato esecutivo, al Direttore Generale;
- l’organigramma che descrive i rapporti gerarchici esistenti nell’ambito della Società;
- l’individuazione della figura datoriale con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia economica in materia di salute e sicurezza;
- le procedure aziendali (Manuale HACCP e Regolamento Soci) che regolamentano i principali processi della Società;



- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. 231/01).



3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO

3.1. PREMESSA

La decisione del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa La Popolare di adottare e di aggiornare costantemente un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi d.lgs. 231/2001, nonché un Codice Etico, oltre a rappresentare il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori etc.) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo costantemente aggiornato mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte delle Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di aggiornamento del Modello per la prevenzione dei reati, nonostante avesse un proprio precedente modello, al fine di rendersi conforme a quanto previsto dalle *best practice*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistente in materia.

3.2. IL PROGETTO DI LA POPOLARE PER L'ADOZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La metodologia scelta per l'adozione e l'aggiornamento del Modello della Società, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità, l'autorevolezza dei risultati tenendo ben in conto quanto previsto dalle linee guida di Confcooperative, in quanto applicabili.

Il Progetto è stato articolato nelle fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

Fasi	Attività
Fase 1	<p><i>Individuazione del referente di progetto e delle attività "sensibili", raccolta della documentazione rilevante ed identificazione dei referenti di processo</i></p> <p><i>Individuazione del referente di progetto, raccolta e analisi della documentazione rilevante, individuazione, in via preliminare, delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili"). Identificazione delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, e definizione di un piano di interviste.</i></p>
Fase 2	<p><i>Intervista ai referenti di processo ed analisi dei processi e delle attività sensibili.</i></p> <p><i>Intervista ai soggetti individuati, verbalizzazione e condivisione delle risultanze degli incontri. Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.</i></p>



Fasi	Attività
Fase 3	<p>Mappatura delle attività a rischio reato</p> <p>Redazione della mappatura della attività a rischio reato, comprese quelle strumentali alla realizzazione del reato presupposto. Il documento risultante ha ad oggetto:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Identificazione e descrizione delle attività sensibili e delle funzioni aziendali coinvolte;b) Individuazione delle minacce e dei fattori di rischio:<ul style="list-style-type: none">i) reati ipotizzabili ove, rispetto all'attività, è stato rilevato il rischio astratto di commissione di un illecito riconducibile alle "famiglie" di reato previste dal d.lgs. 231/2001;ii) a titolo esemplificativo, modalità di attuazione dei reati;c) valutazione ed attribuzione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati;d) rilevazione dell'esistenza e dell'applicazione degli standard di controllo.
Fase 4	<p>Gap analysis/Definizione dei protocolli di controllo</p> <p>Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).</p> <p>Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati.</p> <p>Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:</p> <ul style="list-style-type: none">- Separazione di responsabilità (Segregazione): preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo. Per le attività inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro questo standard di controllo non è applicabile in quanto non perfettamente coerente con la normativa vigente che prevede specificamente l'individuazione di ruoli e responsabilità;- Procedure: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;- Poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie e/o modalità di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;- Tracciabilità: principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile <i>ex post</i>, anche tramite appositi supporti documentali.
Fase 5	<p>Definizione della versione aggiornata del modello di organizzazione, gestione e controllo e attività successive.</p>



Fasi Attività

Aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le linee guida delle associazioni di categoria cui la Società aderisce.

Approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società; a seguito dell'approvazione, diffusione del Modello e attività di formazione sui principi cardine del D. Lgs. 231 del 2001.

Con riferimento alla Fase 3, la valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

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

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

Le valutazioni del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando l'abbinamento e il livello degli standard di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
<u>Rischio</u>			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso



Livello di compliance

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

3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COOPERATIVA LA POPOLARE

L'aggiornamento del Modello ha comportato, dunque, un'attività di adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il d.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Tale Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Cooperativa La Popolare, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- Codice etico;
- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;



- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza stesso;
- sistema disciplinare e meccanismo sanzionatori;
- piano di comunicazione e formazione del personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- sistema formalizzato di procedure a livello di società.

3.4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NEL CONTESTO DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DELL'IMPRESA

Il modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile che l'imprenditore ha il dovere di istituire a norma dell'art. 2086 c.c.

Esso, infatti, nel suo essere orientato alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, costituisce elemento che minimizza il rischio di sanzioni che potenzialmente potrebbero incidere negativamente sulla continuità aziendale e, contestualmente, offre un valido strumento di rilevazione tempestiva di situazioni critiche.

In questo senso, il Consiglio di Amministrazione provvede al continuo aggiornamento e cura l'attuazione costante del modello organizzativo della Società.



4. IL CODICE ETICO

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

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



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. PREMESSA

In ottemperanza alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

5.2. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Alla delibera del CdA sono allegati i curricula dei componenti dell'O.d.V. L'intervenuta nomina dei componenti dell'O.d.V. e l'identità degli stessi è portata a conoscenza dei soci a cura del Consiglio di Amministrazione nella prima assemblea utile.

Nella stessa delibera si dà anche atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, onorabilità, autonomia e professionalità di ciascun componente dell'O.d.V.

Il CdA, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, assegna un budget annuale affinché lo stesso possa adempiere alle attività prescritte dal D. Lgs. n. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, aggiornamento delle procedure, formazione specifica in tema di campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazioni dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il budget assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'O.d.V. di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dalla Società.

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

5.3. REQUISITI DELL'ORGANISMO

L'Organismo di Vigilanza possiede i seguenti requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione, nei termini che seguono.

5.3.1. AUTONOMIA E INDIPENDENZA

Tali requisiti vengono rispettati con l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "*come unità di staff in massima posizione gerarchica con rapporto diretto al massimo vertice dell'ente*", l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'autonomia, l'obiettività di giudizio e la capacità di iniziativa.



5.3.2. PROFESSIONALITÀ

Il connotato della professionalità è riferito dalle specifiche conoscenze dei componenti necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza. L'O.d.V. comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività di controllo in ambito giuridico, di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.

5.3.3. CONTINUITÀ D'AZIONE

La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

5.3.4. ONORABILITÀ

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono presentare un profilo etico di valore indiscutibile. Il Regolamento dell'OdV prevede specifiche cause di ineleggibilità e decadenza.

5.3.5. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

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

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'O.d.V.:

- a) i soggetti direttamente coinvolti nelle attività gestionali ed operative della Società costituenti l'oggetto dell'attività di controllo;
- b) i soggetti legati alla Società o alle società controllate o controllanti da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne possano compromettere l'indipendenza;
- c) il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con gli Amministratori e con i Sindaci della Società nonché gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- d) coloro che direttamente e/o indirettamente si pongono in conflitto con gli interessi della Società.

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

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'O.d.V. in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica.



5.4. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, indicate al par. 5.3., comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica.

Il componente dell'O.d.V. deve dare tempestiva comunicazione, sotto la propria piena responsabilità, al CdA del sopravvenire di una delle cause di decadenza.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'O.d.V.:

- l'omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'O.d.V. senza giustificato motivo;
- il colposo inadempimento ai compiti delegati dall'O.d.V. stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- una *grave negligenza* nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 5.9; l'omessa segnalazione al Presidente o all'Amministratore Delegato – ed al Collegio Sindacale - di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, di cui al successivo paragrafo 5.9.;
- l'*omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

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

Il CdA delibera sulla revoca per giusta causa – previo parere favorevole del Collegio Sindacale - con le maggioranze previste nell'art. 2388 c.c.

La delibera del CdA in punto revoca dei membri dell'O.d.V. deve contenere specifica indicazione dei motivi posti alla base della decisione assunta.

Gli effetti della revoca decorrono dalla data in cui il CdA porta a conoscenza dell'interessato il relativo provvedimento.

5.5. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica e, in mancanza, con altro nominato *ad interim* dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.



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

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

5.6. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

All'O.d.V. sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e dalla idoneità delle procedure adottate ai fini della prevenzione dei reati rilevanti per il d.lgs. n. 231/2001;
- verificare che vi sia un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o a innovazioni normative.

A tale fine, può:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- verificare che siano attuate adeguate iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con diverse figure apicali delle aree a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare l'attuazione del modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari etc.);
- controllare la presenza, l'effettività e la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del Modello o



che siano da esso richiamate. In particolare, devono essere messi a disposizione dell'O.d.V. tutti i dati possibili al fine di consentire l'esecuzione dei controlli;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del modello e del Codice Etico;
- verificare che gli elementi previsti dal modello siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a fornire indicazioni di indirizzo per un corretto aggiornamento degli elementi stessi;
- in presenza di violazioni del Modello, o suo mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, così come in presenza di mancato adeguamento alle prescrizioni indicate dall'O.d.V. procedere alla segnalazione all'Organo Amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

5.7. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'O.d.V. deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: i componenti dell'O.d.V. devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità; devono rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della società quando gli stessi siano etici e conformi alla legge;
- obiettività: i componenti dell'O.d.V. non devono partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: i membri dell'O.d.V. devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Particolare attenzione deve essere posta alla tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano violazioni all'OdV. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e di cui al d.lgs. n. 196/2003 (c.d. Codice Privacy).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

5.7.1. OPERATIVITÀ

L'O.d.V. individua il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività di vigilanza.

L'attività di vigilanza sarà condotta nel corso di apposite riunioni, che potranno essere tenute presso la sede della Società nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Delle riunioni viene redatto apposito verbale.

I verbali delle riunioni sono raccolti in apposito Registro cui avranno accesso i membri del CdA e del Collegio Sindacale, previo consenso dell'O.d.V.

L'O.d.V. può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture dell'ente.

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



L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata nel Regolamento adottato dall'O.d.V. Tale documento, in particolare, definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

5.8. OBBLIGHI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI ALL'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Le comunicazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- e-mail odv.cooperativalapopolare@gmail.com;
- tramite lettera raccomandata indirizzata a: Organismo di Vigilanza, c/o *Cooperativa La Popolare* Viale Turati n. 4, 23900 Lecco.

Devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il d.lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel d.lgs. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività dell'impresa;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il d.lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od organi societari;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, audit etc.);
- i rapporti predisposti dalle diverse Aree aziendali nell'ambito delle loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento;



- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

Ciascuna Area aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'O.d.V. eventuali propri comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nei processi e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Tutti i Destinatari hanno il dovere di informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto.

In ogni caso, le persone identificate dall'OdV inviano periodicamente allo stesso anche i flussi informativi concordati e tengono a disposizione la documentazione di supporto per le eventuali verifiche.

Le comunicazioni e la documentazione rilevante ricevute dall'OdV ai fini del rispetto del Decreto sono conservati da parte dello stesso per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

L'O.d.V. prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino però precisi elementi fattuali.

5.8.1.LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

La Società, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE n. 2019/1937 "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", ha implementato un sistema che consente ai propri dipendenti/lavoratori/persone che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, tirocinanti) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. whistleblowing).

La Società ha predisposto la "*Policy whistleblowing segnalazione di illeciti aziendali*" che costituisce parte integrante del presente Modello (**all. 3**) ed è reperibile anche sul sito internet aziendale; ad essa si rinvia per ogni maggiore dettaglio circa l'individuazione dei segnalanti, il campo di applicazione della normativa *whistleblowing*, i canali di segnalazione utilizzabili e le modalità di gestione delle segnalazioni.

Tale sistema garantisce la riservatezza e la protezione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori⁶ e del soggetto eventualmente segnalato.

Infine, consente che le segnalazioni siano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali di segnalazione specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting⁷. In particolare, la Società ha istituito due canali di segnalazione interna utilizzabili dai destinatari in maniera alternativa:

- un canale informatico, tramite la Piattaforma *open source* GlobalLeaks, che consente di inviare segnalazioni per iscritto o registrando la propria voce. Questo strumento offre, anche attraverso

⁶ Ai sensi dell'art. 2, comma 1 let. h) il facilitatore è definito come segue: "*una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*".

⁷In particolare, il comma 2 *bis* dell'articolo 6 D.Lgs. 231/2001 prevede per le società l'obbligo di adottare sistemi interni di segnalazione delle violazioni, ossia di procedure specifiche che permettano al personale delle società di dar nota della presenza di atti o fatti che possono costituire violazioni potenziali o effettive garantendo tutte le tutele di cui al D.Lgs. 24/2023. Nello specifico: "*2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".



la crittografia, le più ampie garanzie di riservatezza per il segnalante; La piattaforma è accessibile attraverso il sito web della cooperativa mediante apposita sezione raggiungibile al seguente indirizzo: <https://www.cooperativalapopolare.com> nell'apposita sezione "WHISTLEBLOWING".

- un canale di segnalazione in forma orale: contatto telefonico al numero 3312277487, per fissare un appuntamento con il Gestore della Segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni devono riguardare violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e/o delle disposizioni procedurali e regolamentari e/o del Codice Etico della Cooperativa La Popolare che ledono l'integrità della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nei confronti di tutti i soggetti che commettono specifiche violazioni della normativa vigente in ambito *whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e della "*Policy whistleblowing segnalazione di illeciti aziendali*" vengono applicate le sanzioni disciplinari specificate al successivo par. 6 "*Il sistema disciplinare*".

5.9. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

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

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

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

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

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

Le responsabilità e le attività dell'organismo di controllo non sostituiscono e non sono destinati a danneggiare o escludere, le funzioni di controllo di altri enti di conformità o meccanismi della controllante, compresi quelli della responsabilità per il controllo e la conformità della Società.



6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PREMESSA

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste da predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo qualora prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Cooperative di Consumo, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il Sistema disciplinare di seguito indicato si applica anche in caso di violazioni della normativa vigente in ambito *whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e della Policy interna in materia.

In particolare, sono sanzionabili le seguenti condotte:

- ritorsioni nei confronti di i) segnalanti, ii) facilitatori, iii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, iv) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, v) enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
- violazione della riservatezza sull'identità della persona segnalante e sulla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);
- mancata istituzione di canali di segnalazione (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- mancata implementazione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non adeguate alla normativa vigente (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- esecuzione di segnalazioni diffamatorie o calunniatrici, poste in essere con dolo o colpa grave, quando sia intervenuta una sentenza – anche di primo grado – che accerti la responsabilità del segnalante per le condotte in oggetto, in sede civile o penale (art. 21, comma 1, lett. c, D. Lgs. 24/2023).



Il presente sistema disciplinare si applica anche ad analoghe violazioni che abbiano interessato le segnalazioni non *whistleblowing* o, comunque, quelle previste dal precedente paragrafo.

6.1.1. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare attualmente applicato da La Popolare è specificamente regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, che prevede quali sanzioni irrogabili:

- I. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- II. biasimo inflitto per iscritto;
- III. multa nella misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione;
- IV. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- V. licenziamento disciplinare, con o senza preavviso.

Lo stesso contratto definisce le modalità di contestazione degli addebiti e di irrogazione delle sanzioni medesime.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto con riguardo all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei dipendenti non dirigenti delle misure previste nei modelli di organizzazione, gestione e controllo, la Società si avvale quindi del sistema disciplinare sopra brevemente descritto.

In particolare, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello, dal Codice di condotta e dalle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.

Fermi restando gli obblighi di Cooperativa La Popolare che scaturiscono dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali disposizioni speciali applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei dipendenti della Società, al fine del presente Sistema Disciplinare, sono:

- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di uno o più reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o imparziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di uno o più reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, che abbiano determinato il coinvolgimento della Società nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale viene garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.



6.1.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, si prevede la competenza del Consiglio di Amministrazione, ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre, oltre alle altre possibili sanzioni, anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

6.1.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello adottato o del Codice Etico da parte di componenti del CdA della Società, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal d.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza di irregolarità commesse da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.1.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.



6.1.5. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento nei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto etc.) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nei citati documenti e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.



7. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

Pur in mancanza di una specifica previsione del Decreto, le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria hanno fin da subito precisato che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo corretto funzionamento.

La Società al fine di dare efficace attuazione al Modello assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico e della *Policy whistleblowing segnalazione di illeciti aziendali*, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del Decreto ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive aziendali, sistema di deleghe e procure, ecc.).

Ogni dipendente è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Direzione Generale pianifica specifici interventi formativi sul personale interessato ai/dai processi "critici":

- in occasione della assunzione;
- in occasione di cambiamenti di mansioni;
- in occasione dell'introduzione di modifiche significative all'organizzazione aziendale.

Tale attività formativa viene pianificata e documentata.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.



8. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- notizie/esperienze di tentativi o di commissione dei reati considerati dal modello;
- notizie/esperienze di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, a meno che non vi siano modifiche legislative/organizzative che necessitino un tempestivo intervento di modifica. Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti ad un consigliere, al Direttore e successivamente ratificarne l'operato.