



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,**

**GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

*PARTE GENERALE*

**Approvato da**  
**Solidarietà e Vita Società Cooperativa**  
**Sociale**

**(Aggiornato il 15 Dicembre 2023)**



## Indice

### CAPITOLO 1

#### **IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231: “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA”**

Premessa.....	pag. 5
1.1 Autore dei reati .....	pag. 6
1.2 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi.....	pag. 7
1.3 Le sanzioni previste nel decreto a carico dell’Ente.....	pag. 13
1.4 Delitti tentati.....	pag. 18
1.5 Vicende modificative dell’ente.....	pag. 18
1.6 Reati commessi all’estero.....	pag. 21
1.7 Procedimento di accertamento dell’illecito.....	pag. 22
1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	pag. 23
1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....	pag. 25
1.10 Sindacato di idoneità.....	pag. 26

### CAPITOLO 2

#### **DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ**



2.1 La società.....	pag. 28
2.2 Core business.....	pag. 30
2.3 Modello di governance della società.....	pag. 31
2.4 Assetto organizzativo della società.....	pag. 32
2.5 Le certificazioni acquisite dalla Società.....	pag. 35

### **CAPITOLO 3**

#### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOLIDARIETA' E VITA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE**

3.1 Obiettivi perseguiti da Solidarietà e Vita Società Coop. Soc. con l'adozione del modello.....	pag. 36
3.2 Elementi e finalità del Modello.....	pag. 37
3.3 Predisposizione del Modello.....	pag. 39
3.3.1 Mappatura delle attività a rischio.....	pag. 39
3.3.2 Analisi dei presidi di controllo e “gap analysis”.....	pag. 40
3.3.3 Struttura del Modello.....	pag. 42

### **CAPITOLO 4**

#### **ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	pag. 44
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	pag. 47
4.3 Reporting verso gli Organi Societari.....	pag. 50



4.4 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza.....	pag. 51
4.4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	pag. 51
4.4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	pag. 53
4.4.3 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV.....	pag. 54
4.4.4 Procedura di Segnalazione (Whistleblowing).....	pag. 54

## **CAPITOLO 5**

### **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

5.1 Comunicazione del Modello.....	pag. 61
5.2 Formazione del Personale.....	pag. 61
5.3 Informativa a collaboratori e partner.....	pag. 62

## **CAPITOLO 6**

### **SISTEMA DISCIPLINARE**

6.1 Condotte rilevanti.....	pag. 63
6.2 Sanzioni nei confronti dei Soggetti apicali.....	pag. 65
6.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	pag. 66
6.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	pag. 68
6.5 Norme applicabili nei confronti dei "Terzi Destinatari".....	pag. 70
6.6 Procedimento di istruttoria.....	pag. 70
7. Verifiche periodiche.....	pag. 76



## CAPITOLO 1

### **IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231: “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA”**

#### **Premessa**

Il Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 (d’ora innanzi, per brevità, “D.Lgs. n. 231/01” o “Decreto”), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n.300, recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito <sup>(1)</sup> .

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d’ora innanzi, per brevità, “Ente/i” ovvero anche la “Società”), per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell’organizzazione dell’Ente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato

---

<sup>1</sup> Cfr. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.



materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Il Decreto precisa inoltre che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### **1.1 Autori dei reati**

Secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- 1) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo, c.d. soggetti in posizione apicale o "**apicali**"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- 2) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. **soggetti sottoposti** all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti



abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori<sup>(2)</sup>.

## **1.2 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi**

L'ente risponde non di tutti i reati commessi da suoi esponenti a suo interesse o vantaggio ma solo di quelli tassativamente previsti dal Decreto agli articoli 24 e seguenti (anche nella forma del tentativo – ove applicabile).

L'elenco, che è stato ripetutamente ampliato dal legislatore, include attualmente i seguenti reati:

### **• Reati contro la Pubblica Amministrazione:**

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 316-bis cod. pen.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di un altro ente pubblico (articolo 316-ter cod. pen.);
- concussione (articolo 317 cod. pen.);
- corruzione per esercizio della funzione (articolo 318 cod. pen.);

---

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all'organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.



- corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (articolo 319 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (articolo 319-quater cod. pen.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (articolo 320 cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (articolo 322 cod. pen.);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (articolo 322-bis cod. pen.);
- traffico di influenze illecite (articolo 346-bis cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640, comma 2°, n. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (articolo 640-ter cod. pen.).

• Reati societari e finanziari:

- false comunicazioni sociali (articolo 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (articolo 2622 cod. civ.);
- impedito controllo (articolo 2625, comma 2°, cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote della società o della società controllante (articolo 2628 cod. civ.);



- operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 cod. civ.);
  - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (articolo 2629-bis cod. civ.);
  - formazione fittizia del capitale (articolo 2632 cod. civ.);
  - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 cod. civ.);
  - corruzione tra privati (articolo 2635, comma 3°, cod. civ.);
  - istigazione alla corruzione tra privati (articolo 2635-bis, comma 1°, cod. civ.);
  - illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 cod. civ.);
  - aggio (articolo 2637 cod. civ.);
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 cod. civ.);
  - falso in prospetto (articolo 173-bis decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58);
  - abuso di informazioni privilegiate (articolo 184 e 187-bis) (sanzione amministrativa) decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58);
  - manipolazione del mercato (articoli 185 e 187-ter) (sanzione amministrativa) decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).
- Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:
- delitto di omicidio colposo (articolo 589 cod. pen.) commesso in violazione dell'articolo 55, comma 2°, decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 o, in generale, delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
  - delitto di lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 590, comma 3°,



cod. pen.).

• Reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento:

- delitto di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (articolo 473 cod. pen.);
- delitto di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (articolo 474 cod. pen.).

• Reati contro l'industria e il commercio:

- delitto di turbata libertà dell'industria o del commercio (articolo 513 cod. pen.);
- delitto di illecita concorrenza con minaccia o violenza (articolo 513-bis cod. pen.);
- delitto di frode contro le industrie nazionali (articolo 514 cod. pen.); delitto di frode nell'esercizio del commercio (articolo 515 cod. pen.);
- delitto di vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (articolo 516 cod. pen.);
- delitto di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (articolo 517 cod. pen.);
- delitto di fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (articolo 517-ter cod. pen.);
- delitto di contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (articolo 517-quater cod. pen.).

• Reati ambientali:

- inquinamento ambientale (articolo 452-bis cod. pen.);
- disastro ambientale (articolo 452-quater cod. pen.);



- delitti colposi contro l'ambiente (articolo 452-quinquies cod. pen.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (articolo 452-sexies cod. pen.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (articoli 727-bis e 733-bis cod. pen.);
- reati di inquinamento delle acque, del suolo, dell'aria e del mare (articoli 137, commi 2°, 3°, 5°, 11° e 13°, 257, commi 1° e 2°, 279, comma 5°, decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e articoli 8 e 9 decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202);
- violazione delle disposizioni sulle sostanze lesive dell'ozono stratosferico e dannose per l'ambiente (articolo 3, comma 6°, legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (articolo 256, commi 1°, 3°, primo e secondo periodo, 4°, 5° e 6°, primo periodo, decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- traffico illecito di rifiuti e attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articoli 259, comma 1°, e 260, commi 1° e 2°, decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- falsità in atti connessi alla certificazione dei rifiuti e al sistema informatico di tracciabilità dei rifiuti e trasporto di rifiuti pericolosi in assenza delle certificazioni richieste (articoli 258, comma 4°, secondo periodo, e 260 bis, comma 6°, 7°, secondo e terzo periodo, e 8°, decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152).

• Altri reati (in sintesi)

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (articoli 491-bis, 615-ter, 615-



- quater, 615-quinquies, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies e 640-quinquies cod .pen.);
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo (articoli 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 cod. pen.);
  - delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
  - delitto di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 583-bis cod. pen.);
  - delitti contro la personalità individuale - reati di schiavitù, prostituzione minorile, pornografia minorile e sfruttamento del lavoro (articoli 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 601, 602, 603-bis e 609-undecies cod. pen.);
  - delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 cod. pen.);
  - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articoli 171, comma 1°, lett. a-bis) e comma 3°, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies legge 22 aprile 1941, n. 633);
  - delitti di criminalità organizzata e associativi: in particolare, delitto di associazione per delinquere, di associazione di tipo mafioso, di associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti, di sequestro a scopo di estorsione e delitti in materia di armi (articoli 416, 416-bis, 416-ter, 630 cod. pen., articolo 74 D.P.R. 309/1990 e articolo 407, comma 2°, lett. a), n. 5 cod. proc. pen.);
  - delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis cod. pen.);
  - delitto di impiego di cittadini stranieri in condizioni di soggiorno irregolare



- (articolo 22, comma 12°-bis, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- delitti di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
  - delitti di razzismo e xenofobia aggravati dal negazionismo (articolo 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975, n. 654).
- 
- Reati tributari: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D.lgs. n. 74/2000); dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. n. 74/2000); emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.lgs. n. 74/2000); occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. n. 74/2000); sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4., D.lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5, D.lgs. 74/2000), indebita compensazione (art. 10 – quater, D.lgs. 74/2000).

### **1.3 Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'Ente**

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

1) amministrative pecuniarie;

2) interdittive;

3) confisca;

4) pubblicazione della sentenza.

1) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il



fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a 100, né superiore a 1000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa Euro 258,00 ad un massimo di circa Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente”*.



L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità; (riduzione della sanzione pecuniaria a  $1/2$  e comunque non superiore ad €103.291,00);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $1/3$  a  $1/2$  );
- se concorrono entrambe le condizioni di cui sopra (riduzione della sanzione pecuniaria da  $1/2$  a  $2/3$ );

2) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto, sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività aziendale;
- 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;



- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia:

*“l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero *“in caso di reiterazione degli illeciti”*.<sup>(3)</sup>

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni - salvo quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001 che prevede, per i reati contemplati ai commi 2 e 3, sanzioni interdittive non inferiori a 4 anni e non superiori a 7 nel caso in cui i suddetti reati siano commessi da soggetti “apicali” e non inferiori a 2 e non superiori a 4 nel caso in cui siano commessi dai “subordinati” - e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *“si ha reiterazione quanto l’Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.



richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

3) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

4) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione



della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale a cura della Cancelleria del Giudice competente.

#### **1.4 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-duodecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre 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 del D.Lgs. 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. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

#### **1.5 Vicende modificative dell'ente**

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a



rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art.



29 del D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della



fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;(ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## **1.6 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in



Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.



## **1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

## **1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che:



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

In caso di soggetti sottoposti all'altrui vigilanza la responsabilità della società è esclusa quando:

- a) alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- b) prima della commissione del reato la società abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Secondo il D.Lgs. 231/2001, il modello di organizzazione e di gestione deve:

- 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.

L'esclusione della responsabilità della società dipende dall'efficace attuazione del modello; ciò significa che lo stesso deve avere dei caratteri di adattabilità, che lo rendano sempre attuale rispetto alla realtà sociale di riferimento.

A questo scopo si deve prevedere:

- o la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o quando si verificano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- o un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### **1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti**

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”*.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) che contengono indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di



rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), per la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) ed enunciano i contenuti indispensabili del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria individuano le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- predisposizione di sistemi di controllo preventivo;
- adozione di strumenti generali quali il codice di comportamento e un sistema disciplinare che prendano in considerazione i reati richiamati nel decreto;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guida di Confindustria sono state sottoposte all'approvazione del Ministero della Giustizia, che le ha giudicate *“complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, 3° comma, D. Lgs. 231/01”* in quanto *“oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati”*.



## **1.10 Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.



## CAPITOLO 2

### **DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ**

#### **2.1 La società**

La società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) Servizi di assistenza sociale, socio-sanitaria e infermieristica in genere, sia pubblici che privati, anche a domicilio, nei confronti di anziani, minori, portatori di handicap e di tutte le fasce sociali che si trovino in condizioni di necessità e di inabilità;
- b) Attività e servizi di riabilitazione;
- c) Centri diurni e residenziali di accoglienza e socializzazione;
- d) Servizi domiciliari di assistenza, sostegno e riabilitazione effettuati tanto presso la famiglia quanto presso la scuola o altre strutture di accoglienza;
- e) Attività di sensibilizzazione ed animazione della comunità locale entro cui opera al fine di renderla più consapevole e disponibile all'attenzione ed all'accoglienza delle persone in stato di bisogno;
- f) Attività di promozione e rivendicazione dell'impegno delle istituzioni a favore delle persone deboli e svantaggiate e di affermazione dei loro diritti;
- g) Turismo sociale esclusivamente nei confronti di anziani, minori, portatori di handicap e di tutte le fasce sociali che si trovino in condizioni di necessità e di inabilità;

Inoltre, la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine alle attività sopraelencate, nonché potrà compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e



finanziaria necessarie od utili allo svolgimento delle attività sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente attinenti alle medesime compresa l'istituzione, costruzione, acquisto di magazzini, attrezzature ed impianti atti al raggiungimento degli scopi sociali.

Per il raggiungimento degli scopi indicati la Cooperativa potrà integrare – in modo permanente o secondo contingenti opportunità – la propria attività con quella di altri enti cooperativi, promuovendo ed aderendo a consorzi e ad altre organizzazioni frutto dell'associazionismo cooperativo.

## **2.2 Core business**

Come definito all'art. 5 punto 1 dello Statuto, e come si evince dalla stessa visura camerale, la Coop. Solidarietà e Vita ha come principale oggetto sociale l'attività di assistenza sociale, socio-sanitaria, infermieristica e riabilitativa in genere, sia pubblici che privati, a carattere domiciliare oppure realizzati in centri diurni e/o strutture residenziali e/o semiresidenziali appositamente allestiti e/o messi a disposizione da enti pubblici o aziende private, nei confronti di anziani, minori, portatori di handicap, utenti psichiatrici e di tutte le fasce sociali che si trovino in condizioni di necessità e di inabilità.

Nell'ambito del quadro di riferimento sopra descritto, le seguenti attività effettuate dalla Coop. Solidarietà e Vita sono lo scopo e l'oggetto del modello organizzativo ex D.lgs. 231/01.

## **2.3 Modello di *governance* della società**

In base a quanto previsto dal codice civile e dallo statuto della Società:

- i soci decidono su:
  - a) redigere e approvare il bilancio consuntivo e, se dovesse ritenerlo utile, anche il bilancio preventivo;



- b) procedere alla nomina del Presidente, del Vice Presidente e del Collegio Sindacale;
- c) determinare la misura degli emolumenti da corrispondere al Presidente e al Vice Presidente per la sua attività amministrativa, e la retribuzione annuale dei Sindaci per il triennio, ove nominati;
- d) approvare o modificare i regolamenti previsti dal presente Statuto;
- e) deliberare sulle responsabilità dei sindaci;
- f) deliberare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività; fra gli altri vendere, acquistare, permutare beni e diritti mobiliari e immobiliari, con le più ampie facoltà al riguardo ivi compresa quella di rinunciare alle ipoteche legali, compiere ogni e qualsiasi operazione compreso leasing presso Istituto di Credito di diritto pubblico e privato, aprire, utilizzare, estinguere conti correnti anche allo sportello e compiere qualsiasi operazione in banca, compresa l'apertura di sovvenzioni e mutui concedendo tutte le garanzie anche ipotecarie, cedere, accettare, emettere, girare, avallare, scontare, quietanze crediti ed effetti cambiari e cartolari in genere;
- g) concorrere a gare d'appalto, licitazioni e trattative private per opere o servizi inerenti l'attività sociale e stipulare i relativi contratti;
- h) deliberare e concedere avalli cambiari, fideiussioni ed ogni e qualsiasi altra garanzia sotto qualsivoglia forma;
- i) conferire procure, per singoli atti o categorie di atti;
- j) assumere e licenziare il personale della società, fissandone le mansioni e le retribuzioni;
- k) deliberare circa l'ammissione, il recesso, la decadenza, l'esclusione dei soci;
- l) deliberare l'istituzione di una sezione per l'attività per la raccolta di prestiti



prevista dall'ultimo comma dell'art. 4 dello Statuto, nonché la costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o la ristrutturazione o il potenziamento aziendale;

- m) deliberare l'adesione o l'uscita da altri organismi, enti o società;
- n) deliberare l'apertura di uffici amministrativi e/o stabilimenti operativi non aventi carattere di sede secondaria o succursale.

- Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge o dalla Statuto;
  
- Il Presidente del Cda potrà:
  - Curare l'esecuzione delle delibere adottate dal Cda e dall'Assemblea dei Soci;
  - Sovrintendere e coordinare le funzioni aziendali;
  - Disporre quanto necessario per il puntuale aggiornamento dei libri e dei registri della Società nonché della contabilità e della Cassa;
  - Emettere fatture e note;
  - Costituire, modificare ed estinguere i rapporti di lavoro con il personale dipendente, fissandone il trattamento economico, le attribuzioni e le relative mansioni, nonché assumere e promuovere eventuali sanzioni disciplinari;
  - Proporre al Cda l'assunzione e la revoca dei dirigenti della Società, indicandone le mansioni e la retribuzione;
  - Stipulare, sottoscrivere, eseguire, recedere, annullare e risolvere: contratti di acquisto, di vendita e di permuta di beni mobili e di merci inerenti, sia



direttamente che indirettamente l'attività sociale inclusi i beni mobili registrati, contratti di locazione, anche finanziaria, di sub-locazione e di affitto, contratti di appalto, di sub-appalto, di forniture di somministrazione, contratti per la prestazioni di servizi, ivi compresi incarichi agli avvocati, commercialisti e professionisti in genere, contratti di trasporto, contratti di assicurazione per qualunque rischio e per qualsiasi ammontare, addivenendo in caso di sinistro a liquidazione di danno o indennizzo anche in via transattiva, contratti di mandato, di commissione, di agenzia con o senza rappresentanza, di deposito e di comodato;

- Intervenire, sia come impresa capogruppo che come impresa mandante alla costituzione di joint ventures, ATI, GEIE, contratti di rete, consorzi e altri organismi, dando e ricevendo i relativi mandati al fine di partecipare a gare d'appalto per l'aggiudicazione di servizi, nonché procedere alla loro eventuale modifica e/o risoluzione;
- Concorrere a nome della Società sia in Italia che all'estero, ad aste, licitazioni e gare d'appalto indette dalle Amministrazioni dello Stato, delle regioni, delle province e dei comuni, da enti pubblici e da privati per l'esecuzione di somministrazioni, forniture ed appalti, di beni e servizi rientranti nell'oggetto sociale;
- Presentare le offerte e in caso di aggiudicazione sottoscrivere i relativi atti, contratti ed impegni, compreso il rilascio di garanzie e la costituzione di depositi cauzionali, con ogni più ampia facoltà di negoziare, concordare e perfezionare tutte le clausole che riterrà necessarie, opportune ed utili e di sostituire a sé procuratori speciali per tutti tali atti;
- Rappresentare la Cooperativa davanti ad ogni autorità amministrativa nazionale, regionale o locale, compiendo presso le PA, enti ed uffici pubblici tutti gli atti ed operazioni occorrenti per ottenere concessioni,



registrazioni, licenze ed atti autorizzativi in genere;

- Rappresentare la Cooperativa presso le Direzioni Regionali Territoriali delle Entrate, gli uffici imposte dirette, gli uffici comunali, inclusi quelli per i tributi locali, gli uffici Iva, gli uffici del registro, gli uffici della C.C.I.A.A., gli uffici fiscali in genere, gli uffici tecnici erariali, redigendo, sottoscrivendo e presentando istanza, ricorsi, reclami, denunce ed ogni dichiarazione fiscale in genere;
- Rappresentare la Cooperativa nei confronti degli istituti assicurativi e previdenziali, davanti a qualsiasi organizzazione o ente sindacale, stipulando i relativi accordi ed in giudizio;
- Disporre l'apertura, la modifica e la chiusura di conti correnti di corrispondenza bancari e postali, avendo autorizzazione esclusiva ad operare sugli stessi, nonché effettuare tutte le operazioni bancarie e finanziarie connesse alla gestione ordinaria della Cooperativa, sia presso gli sportelli degli istituti che tramite strumenti di internet banking (così come meglio indicato nella visura camerale);
- Esercitare tutti gli altri poteri precisamente elencati nella relativa visura camerale;

Allo stato, la Società:

- ha più soci;
- ha un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno è Presidente ed Amministratore Delegato;
- ha un Collegio Sindacale;

## **2.4 Assetto organizzativo della società**

Come da organigramma, la struttura organizzativa della Società è così articolata:



**Presidente del Cda ed Amministratore Delegato:** si occupa della gestione e del coordinamento complessivo di tutte le attività delle diverse funzioni aziendali. Definisce le strategie aziendali, al fine di garantirne l'efficacia, l'efficienza nelle diverse attività aziendali ed un adeguato dimensionamento della struttura dedicata. Assicura l'emanazione di regolamenti interni e l'attuazione delle politiche di assunzione, gestione, formazione e sviluppo del personale.

**Direzione Amministrativa:** supporta l'Amministrazione e le altre Funzioni aziendali nello svolgimento delle relative attività, inoltre si occupa delle attività di analisi dei documenti di prequalifica per le gare d'appalto, della predisposizione dell'offerta economica, del coordinamento del processo inerente alla ricerca, selezione e partecipazione alle gare d'appalto di lavori, dell'esame della documentazione di gara, dell'archiviazione e del trattamento statistico dei dati riguardanti l'esito della partecipazione a gare; sovrintende e controlla tutti i processi di spesa e di budget della Società valutando l'andamento economico e gestionale della stessa.

**Ufficio Gare:** si occupa delle attività finalizzate alla ricerca dei bandi di prequalifica/gara e di sottoporli alla Direzione Amministrativa, del coinvolgimento degli enti aziendali interessati per le parti di rispettiva competenza, della gestione di tutta la documentazione necessaria alla partecipazione prequalifica/gara individuata.

**Consulenza Commerciale:** si occupa unitamente al Presidente del Cda delle attività previdenziali, fiscali, tributarie, civilistiche, contabili e di bilancio della Società, con particolare riferimento alla predisposizione del bilancio della Società ed al rispetto di ogni adempimento fiscale e tributario in genere.



**Direzione del Personale:** predispone e gestisce, unitamente al consulente del lavoro, tutta la documentazione relativa al rapporto di lavoro (assunzione, trasformazione, cessazione). Effettua le comunicazioni formalmente previste dalla normativa vigente, controlla l'orario di lavoro effettuato da ogni singolo dipendente, contabilizza le ferie, gli straordinari, considerando anche le norme aziendali concernenti eventuali elasticità in entrata o in uscita (in base a quando disposto dal CCNL applicato e dal contratto di assunzione stipulato tra le parti) Provvede all'elaborazione degli stipendi producendo i prospetti paga ed il calcolo dei relativi versamenti fiscali; garantisce la gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività di gestione e sviluppo delle risorse umane della Società. Cura gli adempimenti di legge e contrattuali previsti in materia di rapporti di lavoro. Si occupa del processo di ricerca ed assunzione di nuove risorse umane; intrattiene rapporti con gli enti pubblici di controllo e cura l'archivio del personale anche in relazione agli enti assistenziali e previdenziali.

**Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):** individua i fattori di rischio, valuta i rischi, individua le misure di sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro, elabora le misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo delle misure adottate, elabora le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, la proposta di programmi di formazione e informazione per i lavoratori.

**Medico Competente:** collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei



confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria

## **2.5 Le certificazioni acquisite dalla Società.**

La Società ha conseguito le seguenti certificazioni:

- ;



## CAPITOLO 3

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI COOP. SOCIALE SOLIDARIETA' E VITA E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE**

#### **3.1 Obiettivi perseguiti da Coop. Sociale Solidarietà e Vita con l'adozione del modello**

Coop. Sociale Solidarietà e Vita – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti – ritiene che in virtù dell'attività svolta sia particolarmente esposta al rischio di commissione di uno o più degli illeciti riportati precedentemente. Di conseguenza, la società ha deciso di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Coop. Sociale Solidarietà e Vita, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Si considerano, quindi, Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;



- i soci, i Dirigenti ed i dipendenti;
- tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Stante la specifica articolazione organizzativa adottata dalla Società, sono considerati “Soggetti apicali” coloro i quali svolgono funzioni di amministrazione. Sono invece considerati “soggetti subordinati” i Dirigenti ed i Dipendenti.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Presidente del Cda, nonché Amministratore Delegato di Coop. Sociale Solidarietà e Vita ha deciso di assegnare il compito di vigilare sul funzionamento del Modello nonché di curarne l’aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”).

### **3.2 Elementi e finalità del Modello**

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività a rischio al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Decreto. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di tutti i Destinatari dello stesso.

Il Modello è costituito da:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- poteri autorizzativi e di firma aggiornati e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema organizzativo formalizzato;



- procedure organizzative ed applicazioni informatiche, volte a regolamentare le attività, anche nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Coop Sociale Solidarietà e Vita nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Cooperativa;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Coop. Sociale Solidarietà e Vita che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che Coop. Sociale Solidarietà e Vita non tollera comportamenti



illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Scopo del Modello pertanto, è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

### **3.3 Predisposizione del Modello**

Coop. Sociale Solidarietà e Vita ha avviato un progetto finalizzato a garantire il costante aggiornamento del Modello. La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte.

#### *3.3.1 Mappatura delle attività a rischio*

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della Società e, tra queste, individuare i processi e le attività in cui potrebbero – in astratto – essere realizzati i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione dei processi/attività a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.), l'analisi dei processi critici delle



Società e la successiva effettuazione di una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito dei processi/attività a rischio.

Sono stati quindi individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività a rischio, e per ciascun reato sono state individuate le finalità, i soggetti e le modalità di commissione della condotta illecita.

Il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento contenente la mappa di tutte le attività aziendali, con l'indicazione di quelle a rischio ed i soggetti (o le Unità aziendali) che possono realizzare o essere strumentali alla commissione dei reati in tali attività.

### *3.3.2 Analisi dei presidi di controllo e "gap analysis"*

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nei processi/attività a rischio, al fine di valutare l'adeguatezza del disegno dei controlli ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l'analisi della documentazione da esse fornita.

Nell'ambito delle attività di Risk Assessment, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;
- procedure operative;
- sistema autorizzativo;
- sistema di monitoraggio dei processi;
- sistema di gestione della documentazione.

In particolare, la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata



valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle mansioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società.

La valutazione dell'adeguatezza delle procedure operative, formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, ha tenuto conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali.

L'analisi del sistema autorizzativo ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale.

L'analisi ha quindi riguardato l'eventuale esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio costante dei processi per la verifica dei risultati e di eventuali non conformità, nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi di controllo richiesti dal Decreto o suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practices*. La valutazione complessiva di adeguatezza del sistema di controllo è stata effettuata tenendo conto la definizione di rischio accettabile. In tale ottica, il sistema di controllo è stato ritenuto adeguato se il rischio di commissione delle fattispecie di reato presupposto previste dal



Decreto è rappresentato dall'elusione fraudolenta del sistema di controllo stesso per i reati di natura dolosa, o della tenuta di una condotta in violazione del sistema di controllo nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza, per i reati di natura colposa.

Il confronto tra disegno dei controlli esistente e disegno dei controlli desiderato ha consentito alla Società di individuare una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

### *3.3.3 Struttura del Modello*

Il Modello 231 comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza (OdV);
- flussi informativi da e verso l'OdV e specifici obblighi di informazione nei suoi confronti;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- Codice Etico.



I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01;
- Codice Etico.

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01” contiene:

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e ai correlati standard di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello 231 e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice Etico, approvato con delibera dell’Organo Amministrativo.

Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale



e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice Etico crea un corpus normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello 231 della Società.



## CAPITOLO 4

### **ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

#### **4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione del Decreto e nel rispetto delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, l'organo Amministrativo di Coop. Sociale Solidarietà e Vita ha istituito uno specifico organo (Organismo di Vigilanza) cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo l'Organismo di Vigilanza è stato individuato in un organismo monocratico, indipendente ed autonomo rispetto agli Organi Societari e agli altri organismi di controllo interno. Il componente unico dell'Organismo di Vigilanza, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, è stato individuato, dall'organo amministrativo della Società, in un autorevole membro di comprovata esperienza professionale.

La suddetta composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata riconosciuta come la più adeguata a svolgere i compiti assegnati e garantisce il possesso di capacità specifiche in tema di attività ispettiva di controllo e di conoscenza delle discipline giuridiche e della realtà aziendale.

L'autonomia ed indipendenza delle quali l'Organismo deve necessariamente disporre sono assicurate dalla presenza di un soggetto esterno, privo di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e valutazione, nonché dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della corporate governance societaria, riportando all'organo amministrativo. Inoltre, le attività poste in



essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fatto ovviamente salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello;

La professionalità è assicurata:

- dalle specifiche competenze professionali nelle materie oggetto del D.Lgs. 231/2001 e sue modifiche e/o integrazioni, in possesso del componente dell'Organismo;
- dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del proprio incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie strutture aziendali, sia di consulenti esterni;

In particolare, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza di Coop. Sociale Solidarietà e Vita si avvale del supporto delle altre strutture della Società che, di volta in volta, si rendono a tal fine necessarie.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente, riunendosi di norma una volta ogni trimestre per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli e che ha una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità. È inoltre prevista la calendarizzazione delle attività; la predisposizione dell'ordine del giorno, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'O.d.V.; la sistematicità degli interventi ispettivi e la regolarità delle comunicazioni verso il vertice aziendale.



La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa ed al possesso di requisiti di onorabilità. In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori di Coop. Sociale Solidarietà e Vita;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con Coop. Sociale Solidarietà e Vita, o con gli amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote in Coop. Sociale Solidarietà e Vita tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

In relazione ai requisiti di onorabilità che i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza confermata in appello, anche non definitiva, o di patteggiamento per avere commesso un delitto;
- l'irrogazione di una sanzione definitiva per aver commesso un illecito amministrativo previsto dal Decreto;
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.



La durata dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza è fissata dall'organo amministrativo. In ogni caso, l'OdV rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo componente compete esclusivamente all'organo dirigente. Il Presidente del Cda, nonché Amministratore Delegato (in questo caso) può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, il componente dell'Organismo di Vigilanza. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello;
- d) il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

Qualora intervenga la revoca del mandato, l'organo amministrativo provvederà a nominare un nuovo Organismo. Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, il medesimo organo procederà a disporre la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.



## 4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Coop. Sociale Solidarietà e Vita è affidato sul piano generale il compito:

- A. di vigilare sull'adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- B. di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari interni alla Società e di promuovere la stessa osservanza anche da parte dei soggetti terzi (consulenti, fornitori, ecc.);
- C. di curare l'aggiornamento del Modello in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, del quadro normativo di riferimento o a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di Coop. Sociale Solidarietà e Vita il compito di:

- effettuare costantemente una ricognizione delle attività aziendali e della normativa di riferimento, al fine di aggiornare la mappatura delle attività a rischio reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione del Modello e delle procedure, ove se ne evidenzi la necessità;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;



- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- condividere i programmi di formazione promossi dalle strutture aziendali competenti per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello;
- verificare le iniziative adottate dalla Società per agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello e delle procedure ad esso relative, da parte di tutti coloro che operano per conto della Società;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute in merito a comportamenti indicati come integranti fattispecie di reato previste dal Decreto;
- accertare le cause che hanno condotto alla presunta violazione del Modello e di chi l'abbia commessa;
- verificare le violazioni del Modello segnalate o apprese direttamente e la loro comunicazione alle competenti strutture a fini disciplinari.

Per lo svolgimento dei propri compiti, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di



seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- assicurarsi che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- richiedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti e degli amministratori;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partners commerciali e Collegio Sindacale.

Inoltre, all'OdV è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli l'esercizio delle attribuzioni sopra descritte con autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni.

#### **4.3 Reporting verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce semestralmente della propria attività all'organo amministrativo. In particolare, la relazione avrà ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare



riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e all'effettiva attuazione del Modello;

- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi del Modello proposti ed il loro stato di attuazione;
- eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'Organismo stesso e dagli altri soggetti interessati;
- ogni altra informazione ritenuta utile allo scopo.

L'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'organo amministrativo in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente del Cda.

L'Organismo di Coop. Sociale Solidarietà e Vita potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazioni specifiche.



## **4.4 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza**

### ***4.4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi***

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è uno degli strumenti per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello da parte dell'Organismo e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

In ambito societario dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali, ogni informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle attività "a rischio".

In particolare, dipendenti, dirigenti, e amministratori sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la realizzazione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa o delle procedure vigenti;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle attività a rischio, le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di



Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'Organismo di Vigilanza della Società dell'avvio di questi interventi;

- le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla stessa;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Coop. Sociale Solidarietà e Vita;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e mantenendo traccia delle motivazioni che hanno portato a non svolgere una specifica indagine;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### ***4.4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali***

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Coop. Sociale Solidarietà e Vita le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da



- qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto riferibili alla Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto riferibili alla Società;
  - i rapporti preparati dai responsabili delle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
  - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'Organismo propone, se del caso, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

#### ***4.4.3 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'OdV***

Tutti i rapporti, le segnalazioni e le informazioni rese dall'Organismo di Vigilanza all'organo di amministrazione e ad eventuali altri soggetti e ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo stesso, devono essere conservati in apposito "database" a cura del Responsabile dell'Ufficio di Segreteria dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di 3 anni.



#### **4.4.4 Procedura di Segnalazione (Whistleblowing)**

In data 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Di conseguenza, la legge prevede per le imprese che adottano il Modello l'obbligo di dare attuazione anche alle nuove misure.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segналanti o "whistleblowers", ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, il suddetto decreto prevede è intervenuto modificando il comma 2-bis, articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedendo che: «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).».

Ai sensi del citato Decreto, oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del MOG 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono una violazione della normativa nazionale o europea.

In particolare, l'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di



segnalazione;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del whistleblower o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- 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 nel corso del rapporto stesso.

### **La procedura di segnalazione degli illeciti di Solidarietà e Vita Soc. Coop.**

Solidarietà e Vita Soc. Coop. ha adottato un'apposita Procedura aziendale ("Procedura di Segnalazione di Illeciti (Whistleblowing)), al fine di migliorare l'efficacia dello strumento e permettere una gestione più efficace delle segnalazioni pervenute, alla quale si rinvia per quanto non previsto nel presente paragrafo.



La procedura fornisce indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni ed esplicita le forme di tutela e di garanzia che l'ordinamento riconosce al whistleblower.

Ai fini della Presente Parte Generale, si citano esclusivamente la modalità di trasmissione delle segnalazioni e i destinatari delle segnalazioni, rimandando alla predetta Procedura per gli opportuni approfondimenti.

Nello specifico, le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e possono essere effettuate tramite piattaforma informatica che garantisce l'anonimato del segnalante, accessibile dal sito internet della Società, attraverso apposito link.

In particolare, la piattaforma richiede l'indicazione di elementi/informazioni necessari ad avviare le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Il destinatario di tali segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni sono gestite dal gestore delle segnalazioni seguendo il procedimento indicato all'interno della suddetta procedura aziendale.

Si specifica che la tutela della riservatezza del segnalante è garantita in ogni contesto connesso alla segnalazione, anche nel momento in cui la medesima viene inoltrata a soggetti terzi, salvo i casi in cui, in virtù di disposizioni di legge speciali, l'anonimato non possa essere opposto quali, ad esempio, indagini penali, amministrative e tributarie, etc.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel presente documento, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.



## CAPITOLO 5

### COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

#### 5.1 Comunicazione del Modello

Coop. Sociale Solidarietà e Vita promuove, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione. Inoltre, è data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura aziendale, dei principi contenuti nel Modello. Il Modello è comunicato formalmente a Amministratori ed eventuali Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico.

Per i Dipendenti il Modello è reso disponibile sulla rete intranet aziendale a cui gli stessi devono sistematicamente accedere nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa ovvero, per i dipendenti che non hanno accesso alla intranet aziendale, mediante le modalità di distribuzione definite dalla Linea.

Per tutti gli altri Destinatari del Modello, una sintesi dello stesso è resa disponibile sul sito internet della Società.

Il Codice Etico, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società.

#### 5.2 Formazione del Personale

La Unità Organizzativa "Ufficio Legale", in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e



sull'attuazione del Modello attraverso uno specifico piano.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e viene monitorato costantemente che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale. La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre a specifici approfondimenti sul tema tenuti ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società.

### **5.3 Informativa a collaboratori e partner**

Coop. Sociale Solidarietà e Vita promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società. L'informativa avviene attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale all'atto della sottoscrizione del contratto, sull'esistenza del Modello e del Codice Etico.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso. Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Codice Etico.



## CAPITOLO 6

### SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo, deve essere tra l'altro previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Coop. Sociale Solidarietà e Vita ha, quindi, adottato il presente documento volto a sanzionare le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali <sup>(4)</sup>, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, nonché delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, per quanto riguarda dipendenti e dirigenti.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescinde dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tiene conto del suo esito.

#### 6.1 Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotta rilevante, ai fini dell'applicazione di eventuale sanzione, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, gli elementi oggettivi della condotta rilevante, graduati in un

---

<sup>4</sup> Per «*protocolli*» si intende il complesso delle norme aziendali, quali le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica ed i comunicati al personale.



ordine crescente di gravità, sono:

1. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
2. violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
3. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

In particolare, in ottemperanza al principio di **gradualità** e **proporzionalità**, nella determinazione della sanzione da infliggere si tiene conto di:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i.;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto a cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

## 6.2 Sanzioni nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora sia accertata la violazione di cui al punto 6.1 <sup>(5)</sup>, da parte di un Soggetto apicale, potranno essere applicate nei Suoi confronti, le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 6.1, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 6.1, sarà comminata la

---

<sup>5</sup> In via esemplificativa e non esaustiva di quanto indicato nel precedente paragrafo 6.1, possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, le seguenti fattispecie di condotta:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Organo Amministrativo;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.



sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;

per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.1, sarà comminata la revoca dall'incarico. Nel caso in cui la violazione commessa dall'organo amministrativo sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, l'Assemblea dei soci può proporre gli opportuni provvedimenti.

### **6.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria, pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di realizzazione di una delle condotte rilevanti come indicate nel precedente paragrafo 6.1 da parte dei Dirigenti, potranno essere applicate le misure sanzionatorie più idonee, facendo salvo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Ferme restando le previsioni di cui al CCNL applicabile, in linea con le previsioni di cui al paragrafo 6.1 <sup>(6)</sup>, qualora sia accertata una violazione da parte del

---

<sup>6</sup> A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente paragrafo 6.1, di seguito si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;



Dirigente, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe.

In ogni caso, stante la natura eminentemente fiduciaria che caratterizza il rapporto in questione, nel caso in cui la violazione del Modello determini il venire meno del rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 6.1, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 6.1, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.1, sarà comminato il licenziamento.

---

■ violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;

■ se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.



#### **6.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole imposte dal Modello, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un Dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al punto precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che (a) trovano applicazione i provvedimenti disciplinari e le relative procedure previsti dal CCNL e che (b) essi verranno applicati nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale.

Tali sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e proporzionate a seconda della loro gravità, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 6.1.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente, tenuto conto delle disposizioni del CCNL in vigore, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

##### **1. provvedimenti disciplinari conservativi:**

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore della retribuzione, calcolata come previsto dal



vigente CCNL di settore;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

## 2. provvedimenti disciplinari risolutivi.

In particolare, stante il disposto del paragrafo 6.1 e ferme restando le previsioni di cui al CCNL:

- 1) per le violazioni di cui ai numeri 1 e 2 della sezione 6.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari conservativi, previsti dal citato CCNL;
- 2) per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari risolutivi, previsti dal citato CCNL.

Ai sensi del CCNL, inoltre, la Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione del Personale.

I Responsabili sopra individuati comunicano l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portati a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.



## **6.5 Norme applicabili nei confronti dei “Terzi Destinatari”**

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare le violazioni del Codice Etico e delle procedure aziendali applicabili 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 Codice Etico e delle procedure aziendali applicabili in virtù del rapporto con la Società.

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

- coloro che intrattengono con Coop. Sociale Solidarietà e Vita un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti sopra indicati, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio violazione del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

## **6.6 Procedimento di istruttoria**

La procedura individuata al fine dell’irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste, con riguardo a ciascuna



categoria di Soggetti destinatari, prevede:

- la fase istruttoria (di seguito Fase n.1);
- la fase della contestazione della violazione all'interessato (di seguito Fase n.2);
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione (di seguito Fase n.3).

### **Fase n.1**

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica ed ispezione condotte dall'Organismo di Vigilanza, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e, successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale condotta rilevata ed il soggetto (i soggetti) cui è riferibile.

### **Fasi n. 2 e 3**

#### **■ Nei confronti dei Soggetti apicali**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo o, in caso di Amministratore Unico, ai soci una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.



A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci convoca l'Organismo di Vigilanza ed il soggetto apicale a cui è contestata la presunta violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione previste ai sensi di legge e di statuto e/o dell'Assemblea dei Soci.

In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea dei Soci, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare.

Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., o i soci – previa convocazione dell'Assemblea - potranno proporre gli opportuni provvedimenti, ai sensi dell'art. 2383 c. 3 c.c.



La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale e/o del revisore.

### ■ Nei confronti dei Dirigenti

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data della convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o



deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della convocazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, è disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A conclusione delle attività sopra indicate, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

L'Organo Amministrativo provvede a comunicare per iscritto all'interessato il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione ed a monitorare l'effettiva irrogazione della sanzione anche per mezzo di un soggetto incaricato del caso, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

#### **■ Nei confronti dei Dipendenti**

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile della Direzione del Personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;



- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Direzione del Personale convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della convocazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, è disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A conclusione delle attività sopra indicate, il Responsabile della Direzione del Personale si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della Direzione del Personale.

Il Responsabile della Direzione del Personale cura l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.



## 7. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- 1) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalle Società in attività a rischio;
- 2) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.