	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/2001


(Parte Generale)

Aggiornamento del 01/02/2024


In vigore dal 01/02/2024

Sommario

Premessa	4
Finalità del Modello	4
Struttura del Modello	4
Destinatari del Modello	5
PARTE GENERALE - SEZIONE PRIMA	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti	6
1.1.1 Tipologia dei reati	7
1.1.2 Sanzioni previste	9
1.1.3 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità	10
PARTE GENERALE - SEZIONE SECONDA	12
2. IL MODELLO DI VARIETA'	12
2.1 L'attività e la struttura organizzativa	12
2.2 I principi ispiratori del Modello	14
2.3 La costruzione del Modello	14
2.3.1 La Mappa delle attività a rischio	15
2.3.2 I Protocolli di prevenzione	18
2.4 Modello e Codice Etico	19
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	20
3.1 Il disposto normativo	20
3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	20
3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	21
3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	23
3.4.1 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
3.4.2 Regole di funzionamento	24
3.4.3 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	24
3.4.4 Linee guida e policy per la gestione delle segnalazioni - Il Whistleblowing	25
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	29
4.1 Informazione	29
4.2 Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti	29
4.3 Formazione	30
5. SISTEMA DISCIPLINARE	30

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

5.1 Principi generali	30
5.2 Soggetti destinatari.....	31
5.2.1 Amministratori e Organismo di Vigilanza	31
5.2.2 Tutti i collaboratori soggetti tenuti al rispetto del Modello	31
5.3 Le sanzioni	31
5.3.1 Sanzioni applicabili ai Dirigenti	33
5.3.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori e all’ Organismo di Vigilanza	34
5.3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari	34
6. RESPONSABILITÀ DELL’ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO.....	35

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

Premessa

La Cooperativa Varietà (di seguito anche “Varietà” o “Cooperativa”), in relazione alla disciplina della responsabilità amministrativa prevista ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”) ha inteso procedere all’adeguamento del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”), rispetto alle modifiche normative ed organizzative intervenute dalla data di approvazione della precedente versione e alle violazioni delle prescrizioni del Modello stesso individuate in tale periodo.

Il presente documento, illustra il Modello, aderente alla realtà aziendale vigente, è stato aggiornato il 31/05/2023.

Così come riportato nel presente documento, il Modello rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l’attività e i comportamenti della Cooperativa per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed il presente documento è da intendersi integrativo e complementare al sistema di governance aziendale, al sistema di attribuzione di funzioni e di delega di poteri e al sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

Finalità del Modello


Con l’adozione del presente Modello, la Cooperativa si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, amministratori e collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Cooperativa, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Cooperativa non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;
- consentire alla Cooperativa, grazie a un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all’implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Struttura del Modello

Il Modello è composto dai seguenti documenti:

- PARTE GENERALE: suddivisa in due sezioni così composte:
 - *Sezione prima*: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024


- dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- *Sezione seconda*: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Cooperativa partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.
 - **PARTE SPECIALE**: contiene la descrizione degli esiti dell'analisi dei rischi di commissione dei reati sensibili 231 per la Cooperativa (**Gap Analysis**).

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano agli Amministratori, ai Soci, ai dipendenti e collaboratori (di seguito "Destinatari") che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività della Cooperativa considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Presidente e il Consiglio di Amministrazione);
- i dipendenti della Cooperativa;
- tutte le categorie di Soci:
 - Collaboratori Autonomi;
 - Professionisti Autonomi;
 - Lavoratori;
 - Dipendenti;
- altri soggetti terzi che svolgono attività lavorative in modo continuativo per la Cooperativa quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a qualsiasi titolo sottoscrivano incarichi professionali o rapporti contrattuali con la Cooperativa.

I collaboratori esterni, i fornitori, i consulenti, e gli eventuali partner commerciali della Cooperativa sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati ed esplicitati nel Codice Etico della Cooperativa anche attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Cooperativa, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

PARTE GENERALE - SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale - **la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Cooperative e delle associazioni anche prive di personalità giuridica** (enti) ed è poi stato oggetto di successive modifiche ed integrazioni.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle Cooperative nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.


In particolare, il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, Cooperative e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto, poi, dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio, da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che la fattispecie di reato deve essere commessa dai soggetti sub a) o b)

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, ne consegue che resta esclusa la responsabilità dell'Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, nel senso che si determina, nell'uno e nell'altro caso, una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

1.1.1 Tipologia dei reati

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi fattispecie di reato, ma è circoscritta esclusivamente dalla commissione di uno o più reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies e 25 terdecies del D.Lgs.231/2001 o dei reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146) (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità amministrativa dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato:

-Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione:

-malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. 231/2001 poi modificato dalla Legge 161/2017);


-corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25 del D. Lgs. 231/2001 ed integrato dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);

-**Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D. Lgs 231/2001, introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" e poi modificato dai D. Lgs. 7 e 8/2016);


-**Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica" e poi modificato dalla Legge 69/2015);

-**Delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

-**Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

- Reati societari e corruzione tra privati** (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262 e dall'art. 1 co.77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25quater del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1, introdotto dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006 n. 7);
- Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 L. 11 agosto 2003, n. 228);
- Abusi di mercato** (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 L. 18 aprile 2005, n. 62; si veda anche il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 della legge delega del 3 agosto 2007, n. 123 e modificati dall'art. 300 dal D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 attuativo della stessa);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 63 del Decreto Legislativo 231 del 21 novembre 2007);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 co. 7 della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D. Lgs. n. 121/2011);
- Reati ambientali** (art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dall'art. 4 della legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'art. 2 del d.lgs. n. 121 del 2011 e poi modificato dall'art. 1 co. 8 della Legge 68 del 2015);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25duodecies, introdotto dal Decreto- Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 e poi modificato dalla Legge n. 161/2017);
- Razzismo e xenofobia** (art. 25terdecies, introdotto dalla Legge n.167/2017 e poi modificato dal D. Lgs. 21/2018);
- Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies, introdotto dalla Legge n. 157/2019 e dal D.L. 75/2020)
- Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies, introdotto dal D.L. 75/2020)
- Reati transnazionali** (commessi in un contesto transnazionale introdotti dalla Legge n. 146/2006, fuori dall'articolato del D.lgs. 231/2001).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

1.1.2 Sanzioni previste

L'art. 9 comma 1 del Decreto individua le sanzioni amministrative che possono essere applicate all'ente per gli illeciti dipendenti da reato, ovvero:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti dal Giudice Penale competente per il procedimento relativo ai reati da cui dipende la responsabilità amministrativa.

Sanzioni pecuniarie (art. 10, 11 e 12)

In caso di condanna dell'Ente per l'illecito amministrativo è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su «quote». Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Nel determinare l'entità della singola quota il Giudice Penale tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, la riduzione della medesima può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.


Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D. Lgs. 231/2001.

Sanzioni interdittive (art. 9 comma 2)

Le sanzioni interdittive previste sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- f) il commissariamento (art. 15 del Decreto).

Le sanzioni interdittive sono applicabili solo ove espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

- 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 e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Laddove l’ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività, ai sensi dell’articolo 15 del D. Lgs. 231/2001, se sussistono i presupposti per l’applicazione di una sanzione interdittiva che determina l’interruzione dell’attività dell’ente, il giudice, in luogo dell’applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell’attività dell’ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le medesime, tuttavia, non si applicano qualora l’Ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell’autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche *in via cautelare*, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la 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.

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni: la Confisca (art. 19), che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell’acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la Pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18) in uno o più giornali indicati dal Giudice Penale, nonché mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale.


Per completezza, infine, si precisa che l’Autorità Giudiziaria può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell’Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all’erario dello Stato (art. 54).

1.1.3 Le condizioni per l’esenzione della responsabilità

Il Decreto prevede, all’articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei soggetti apicali qualora siano in grado di provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

verificatosi;

- di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento;
- che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell’elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell’articolo 7 del Decreto, l’adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l’Ente.

L’adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Cooperativa, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.


La mera adozione del Modello da parte dell’organo dirigente - che è da individuarsi nell’organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l’esonero da responsabilità dell’ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all’efficacia del Modello, il legislatore, all’art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli.

La caratteristica dell’effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell’art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Cooperativa, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto, l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

A seguito della Legge 179 del 30 novembre 2017 "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" o "Whistleblowing", che ha aggiunto all'art. 6 i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, si è aggiunto un ulteriore requisito per l'efficacia del Modello.

È necessario che il Modello preveda infatti:

- lett. a) uno o più canali che consentano ai Destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- lett. b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- lett. c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- lett. d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo.


L'art. 6 del Decreto, comma 3, dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

PARTE GENERALE - SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI VARIETA'

2.1 L'attività e la struttura organizzativa

Varietà è nata nel 1998 per offrire un'alternativa ai manicomi, attraverso la creazione di comunità residenziali psichiatriche nei territori di Como e Cremona. Da allora e fino al 2014 ha compiuto una significativa crescita sia in termini di servizi attivati, che di utenza accolta. Inoltre, nel corso degli anni sono state ampliate le filiere di intervento residenziale psichiatrico e sono state avviate anche

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

altre tipologie di servizi, in relazione ai bisogni evidenziati nei territori di Como e di Cremona e dal Consorzio Charis. Da alcuni anni Varietà si sta orientando anche in ambiti diversi dalla psichiatria, nel faticoso tentativo di superare il ruolo residuale, con un target specifico, senza alcuna funzione sociale allargata alla cittadinanza, se non qualche sporadica azione di sensibilizzazione nei vari territori.

Nel 2015 è stata effettuata la scissione aziendale attraverso la nascita della Cooperativa Borea e del Gruppo Cooperativo Varietà. Nel 2016 si è attivato il ramo “B” e si è dato avvio alla ristorazione collettiva con l’apertura del “Bonbistrot” a Cremona. Nel 2018 ha realizzato, con contestuale accreditamento, la Comunità “Serenovariabile” tipologia SRP1 (EX CRM) a 10 posti sita in via Bonomelli 81 a Cremona. Inoltre, ha attivato la Caffetteria del Museo il Bar e il Settore eventi nel Parco delle ex Colonie Padane di Cremona e il Food truck *Bistrottino*.

LA VISIONE

Nell’attuale fase di crisi del sistema economico e del welfare, Varietà come capofila del gruppo cooperativo paritetico denominato Varietà è chiamata ad allargare gli orizzonti del proprio impegno per comprendere sempre meglio quali saranno i bisogni cui sarà chiamata a rispondere e quale sarà il senso del suo essere impresa sociale nel medio-lungo periodo.

Le Cooperative sociali del gruppo Varietà, infatti, sono state create per agire un ruolo fondamentale nella Cooperativa civile, spostando il focus dai bisogni individuali del singolo cittadino a quelli più generali della comunità sociale, con una particolare attenzione a chi è in condizioni di fragilità e secondo una visione di mutualità e condivisione dei bisogni, delle risposte, delle potenzialità e dell’impegno per il bene comune.

LA MISSIONE


Varietà, attraverso la partecipazione al gruppo cooperativo paritetico Varietà, concorre alla realizzazione di progetti di sviluppo di comunità, per la costruzione del bene comune nell’ambito della cura, della prossimità e della coesione sociale, con stili di condivisione e di accoglienza e secondo le logiche della responsabilità e sostenibilità.

In questa ottica si inserisce l’impegno della Cooperativa nell’ambito della cura di persone con fragilità, in particolare malate di mente ed anziane.

Solo attraverso la puntuale ed approfondita conoscenza dei contesti, dei bisogni e delle normative vigenti, Varietà può trovare la propria specificità di impegno, alla luce della visione e missione che caratterizzano il gruppo.

Nel continuo mutare degli assetti e del welfare, intende sempre più agire secondo logiche di cambiamento, realizzate all’interno del proprio Gruppo cooperativo e delle reti cui appartiene, al fine di posizionarsi al meglio nelle nuove forme di intervento previste in Lombardia nell’ambito socio-sanitario e sanitario, per raggiungere significativi risultati sia a livello di impresa che di cura della fragilità.

I VALORI

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

Varietà si riconosce nei valori sintetizzati nella “Carta dell’Accademia della Cura”, messa a punto nel corso dell’esperienza dell’Accademia della Cura di Cgm, alla quale ogni anno, a rotazione, partecipano soci e operatori della nostra Cooperativa.

2.2 I principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell’attività della Cooperativa e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti nella Cooperativa e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali.

Nella costruzione del Modello della Cooperativa ha tenuto conto degli strumenti di governo dell’organizzazione della Cooperativa che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:


- Statuto, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione.
- Codice Etico, costituito da un insieme volutamente snello di regole di comportamento di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con il Gruppo, devono rispettare. È stato adottato dalla Cooperativa a conferma dell’importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità.
- Sistema delle deleghe che stabilisce, mediante la formalizzazione, i poteri per rappresentare o impegnare la Cooperativa, attraverso il sistema di deleghe interne. L’aggiornamento del sistema di deleghe avviene o in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa e/o delle disposizioni organizzative o su segnalazione da parte di singole funzioni.
- Corpo procedurale interno, costituito da regolamenti, policy, istruzioni operative e comunicazioni.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al d.lgs. 231/2001, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Cooperativa.

Per una più ampia trattazione delle procedure interne redatte anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rinvia al relativo elenco allegato al Modello.

2.3 La costruzione del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d’impresa della Cooperativa che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Cooperativa sia gli altri Destinatari alla gestione trasparente e corretta della Cooperativa, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

La “costruzione” del presente Modello ha preso l’avvio dall’analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell’Autorità Giudiziaria.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l’individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Cooperativa nel cui ambito possono essere commessi i Reati (cfr. infra-paragrafo 2.3.1), secondo quanto espressamente previsto dall’art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati e alla redazione del presente **documento descrittivo del Modello**, per poi provvedere alla stesura delle Procedure 231 (**Protocolli di prevenzione**), finalizzate a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell’attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 2.3.2), secondo quanto richiesto dall’art. 6 c. 2 lett. b) del d.lgs. 231/01, procedendo all’integrazione degli stessi nel corpo procedurale vigente.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell’Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo par. 3), espressamente preposto al presidio dell’effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo par. 4);
- a delineare un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo par. 5) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo par. 6).

2.3.1 La Mappa delle attività a rischio

Il Modello della Cooperativa si basa sull’individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall’art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.


La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Cooperativa, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni, con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche e risorse interne della Cooperativa.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all’individuazione delle attività a rischio è stata l’analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Cooperativa al fine di meglio comprendere l’attività della Cooperativa e identificare le aree aziendali oggetto

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- statuto;
- organigramma aziendale;
- regolamenti e policy aziendali;
- comunicazioni organizzative;
- deleghe;
- bilanci annuali;
- disciplinari e altri contratti significativi;
- altra documentazione (es. report periodici).

Il fase: risk assessment

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione delle attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Cooperativa, con riferimento ai rischi di reato prospettabili.

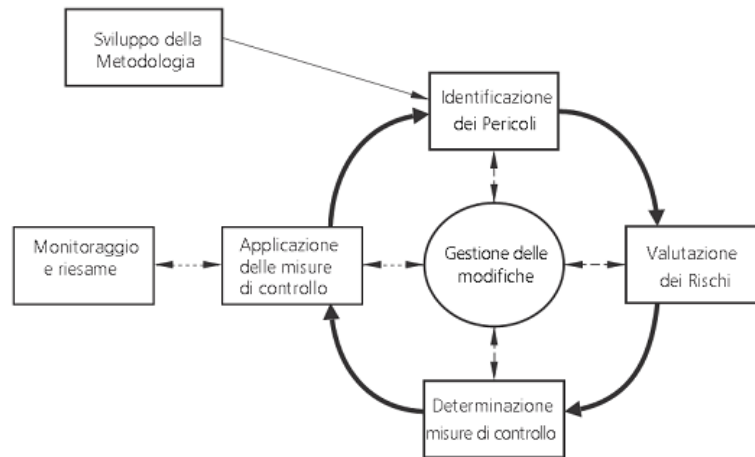
Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Cooperativa al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Cooperativa per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutte le attività con evidenza delle funzioni coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verifica dei reati presupposti.

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Identificazione del rischio

Nella figura che segue si evidenzia un diagramma di flusso della fase di analisi del rischio definita in questo capitolo.



In questa fase si effettua l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti:

- 1) la probabilità di accadimento dell'evento;
- 2) l'impatto dell'evento stesso.


Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale.

Va peraltro osservato che la premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo adeguato passa attraverso la definizione del "rischio accettabile".

Se nell'ambito della progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (es. le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigile armato), nel contesto del D. Lgs. n. 231 del 2001, la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231 del 2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un **sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**. Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 1, lett. c), «*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231 del 2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 da parte dell'apposito organismo di vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

Secondo le Linee Guida, la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve muovere dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello.

Laddove si tratti di reati dolosi, il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (es. corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza, con il supporto del Consiglio d'Amministrazione, il compito di curare l'aggiornamento continuo delle mappe suddette, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) o in seguito a modifiche legislative (ad esempio, inserimento di nuovi reati).

La valutazione del rischio di reato è stata effettuata valorizzando, in una scala qualitativa ("basso-medio-alto") i seguenti fattori:

- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);


III fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

La valutazione dei presidi in essere è stata effettuata valorizzando, in una scala qualitativa "basso-medio-alto" i controlli esistenti ed individuando, laddove necessario, delle azioni di miglioramento.

2.3.2 I Protocolli di prevenzione

A seguito dell'identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Cooperativa ha provveduto alla redazione delle **Procedure 231**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Le componenti (i protocolli di prevenzione) di un sistema di controllo interno preventivo sono molteplici. Nell'individuare le azioni di adeguamento al sistema di controllo interno, si è ragionato in termini sistemici, valutando l'adeguatezza di ciascun componente di controllo con riferimento a tutti gli elementi del sistema e al grado di priorità assegnato a quel particolare processo.

Nell'ambito di ciascuna Procedura si rilevano:

- scopo e ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell'attività;
- descrizione delle attività (comprehensive dei principi di controllo);
- principi di comportamento;
- flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- documentazione ed archiviazione.

I principi di controllo riportati nelle Procedure fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- definizioni funzionale delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- controlli specifici;
- tracciabilità del processo decisionale.

Per rendere ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio, è previsto il coinvolgimento nel processo di emissione ed approvazione della Procedura delle funzioni responsabili dei processi e del personale coinvolto nell'attività, mentre l'Organismo di Vigilanza procede ad una verifica in merito all'adeguatezza del sistema di controlli definito nella Procedura al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01 e alla coerenza rispetto al Modello adottato dalla Cooperativa.


Il compito di verificare la costante applicazione di tali documenti, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è demandato dalla Cooperativa, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori.

A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

2.4 Modello e Codice Etico

La definizione dei Protocolli di prevenzione si completa e si integra con il Codice Etico, a cui la Cooperativa intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal d.lgs. 231/2001.

Varietà intende operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Cooperativa al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Cooperativa si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Cooperativa riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte della Cooperativa. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio della Cooperativa, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire anche i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, elemento rilevante del Modello medesimo.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

L'alta direzione ha istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo oggetto di questo documento e di verificarne il costante aggiornamento e adeguamento, sulla base dell'evoluzione della legislazione, oltre che sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione stessa.

L'OdV è nominato con mandato del CDA, che ha poteri di nomina e revoca in funzione dell'efficacia dell'organismo nella tutela della conformità ai requisiti cogenti identificati.

3.1 Il disposto normativo


L'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde dell'illecito se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. deve rispondere a determinate caratteristiche, in particolare:

- stabilità e continuità: l'O.d.V. deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo e costante nel tempo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni, ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- indipendenza e autonomia: l'O.d.V. deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

di giudizio ed autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente (art. 6, lettera b, D. Lgs. 231/2001), senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Tali caratteristiche presuppongono che l'O.d.V. sia collocato in una unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente. I componenti dell'O.d.V. devono rivestire posizioni tali da garantire l'assenza di conflitto di interessi che possano influenzarne l'indipendenza e l'autonomia di giudizio;

- professionalità: l'O.d.V. deve avere competenze in ambito di attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico, ovvero conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato;
- onorabilità: Tutti i componenti dell'O.d.V. devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità e non devono trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.; non possono essere nominati componenti dell'O.d.V. coloro i quali abbiano riportato condanne per illeciti penalmente sanzionati ed, in particolare, per i reati presupposto di cui al Decreto.


3.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specifica realtà societaria di Varietà, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di O.d.V. ad un organo monocratico.

L'O.d.V. sarà periodicamente individuato, tenendo conto dell'aggiornata organizzazione della Cooperativa, e dotato di un articolato e qualificato mix di professionalità tale a garantire il rispetto dei requisiti previsti per l'Organismo di Vigilanza indicati nel par. 3.2 e, contemporaneamente, ad assicurare una conoscenza adeguata della realtà aziendale e societaria della Cooperativa.

Sono definite le seguenti cause di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati membri di Organismi di Vigilanza in seno a Cooperativa nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/01;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o direttori generali della Cooperativa;
- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere relazioni economiche con la Cooperativa, con gli amministratori esecutivi, di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

rilevanza e natura tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;

- avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o comunque suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente.

Il candidato alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità/incompatibilità o di decadenza suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'O.d.V. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di una delle situazioni sopra indicate, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'O.d.V. e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza della causa di decadenza, provvede tempestivamente alla nomina dell'organo.

L'O.d.V. della Cooperativa resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile, può essere revocato dal Consiglio di amministrazione solo per giusta causa, da individuarsi esclusivamente nelle ipotesi di grave ed accertati inadempimenti rispetto all'incarico conferito con apposita delibera, da adottarsi a maggioranza.


A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di O.d.V. possono intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Cooperativa ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per avere commesso uno dei reati previsti dal decreto o reati della medesima natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

L'O.d.V. decade per la revoca. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione integrale.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (es.: applicazioni di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, la sospensione dalle funzioni dell'O.d.V., provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo organo O.d.V..

Il compenso dell'O.d.V. è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

3.4 Compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

3.4.1 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti che vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione all'OdV sono i seguenti:


- monitorare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da attuare, l'O.d.V. dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione, come descritto al successivo punto 3.4.5;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'O.d.V.

Le attività di verifica del modello competono all'Organismo di Vigilanza ed includono le seguenti tipologie di verifiche:

- verifiche sugli atti: almeno una volta l'anno, si procede ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Cooperativa in aree di attività "a rischio";
- verifiche del sistema di controlli preventivi: periodicamente, deve essere verificato l'effettivo funzionamento del sistema di controlli preventivi esistente e la concreta applicazione delle procedure aziendali, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Tali attività di verifica devono includere, fra le altre, le seguenti:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

- verifica periodica, da parte dell’Organismo di vigilanza con il supporto delle Direzioni/Funzioni competenti, del sistema delle deleghe di poteri autorizzativi e di firma in vigore e della sua coerenza con tutto il sistema organizzativo, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica e/o le mansioni non corrispondano o non siano coerenti con i poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- valutazione periodica dell’adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio, con riguardo alle modifiche, integrazioni o emissioni di nuove procedure di cui l’Organismo di Vigilanza sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle sue funzioni.
- verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell’anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, nonché del grado di sensibilità dei destinatari del Modello (anche a campione) rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Le verifiche sono condotte dall’Organismo di Vigilanza ovvero da soggetti terzi da questo incaricati o dalle Direzioni/Funzioni interne di volta in volta delegate dall’Organismo medesimo. L’esito di tali verifiche, con l’evidenziazione delle possibili carenze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, deve essere incluso nel rapporto annuale che l’Organismo predispone per il Consiglio di Amministrazione.

Ferme restando le competenze di vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull’adeguatezza dell’intervento dell’O.d.V., le attività attuate dall’Organismo non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L’O.d.V. deve adempiere al dovere con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle loro attestazioni.

L’O.d.V. al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:


- disporre di mezzi finanziari adeguati allo svolgimento dei compiti assegnati. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell’O.d.V., la previsione delle spese per l’anno in corso per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- avere libero accesso presso tutte le funzioni della Cooperativa, senza necessità di alcun consenso preventivo, ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti, nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

3.4.2 Regole di funzionamento

Spetta allo stesso O.d.V. procedere, alla nomina di un Segretario e alla elaborazione di un proprio Regolamento da sottoporre all’approvazione mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.4.3 Rapporti tra l’Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l’O.d.V. espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l’istituzione di specifici canali di comunicazione e

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

adeguati meccanismi di collaborazione tra l'O.d.V. e gli altri Organi Sociali.

A tal fine l'O.d.V. relaziona al Consiglio di Amministrazione:

- periodicamente, preferibilmente con cadenza semestrale, per riferire in merito all'attività svolta;
- annualmente, con una relazione di carattere informativo avente ad oggetto lo stato di attuazione e l'efficacia del Modello, in particolare:
 - l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
 - le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni, anche in termini di efficacia del Modello;
 - gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

In tale occasione presenterà, altresì, il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'O.d.V. potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'O.d.V. potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente.

3.4.4 Linee guida e policy per la gestione delle segnalazioni - Il Whistleblowing


1. Obiettivi e ambito di applicazione

La presente Procedura di Whistleblowing è la Policy per effettuare e gestire una Segnalazione. La Policy garantisce i principi di riservatezza, protezione dell'anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili.

2. Definizioni

Le Segnalazioni indicano comunicazioni, attraverso la procedura esposta nei paragrafi seguenti, di informazioni su determinate violazioni che richiamano sia i reati contemplati nel D.Lgs 231 del 2001 sia fatti e anomalie gestionali svolte dalla Cooperativa, che si intende segnalare purchè siano esse fondate e costruttive.

Vanno segnalati i comportamenti che causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) a Varietà, ai suoi dipendenti e a terzi quali per es. fornitori, clienti, partner commerciali;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

I **Destinatari** di questa Policy sono persone fisiche che hanno ottenuto direttamente o indirettamente informazioni in merito alle violazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali e i Soci di Varietà;
- qualsiasi terzo collegato alle persone menzionate in precedenza;

Un **Segnalante** è qualsiasi Destinatario che presenti una Segnalazione.

La **Persona Segnalata** invece è l'autore o il presunto autore della violazione.

Il **Gestore delle Segnalazioni** è un professionista esterno che gestirà la Segnalazione ricevuta dotato di caratteristiche tecniche complete in ambito della materia, con gli stessi requisiti previsti dall'art. 6 del D.Lgs 231 del 2001 per l'Organismo di Vigilanza, ovvero indipendente e autonomo da qualsiasi altro vertice aziendale. Il professionista ha sottoscritto regolare incarico con la Cooperativa ed ha a tutti gli effetti potere gestorio nel trattare l'oggetto di presunte violazioni.

3. Principi generali

Varietà si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di gestione Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- principio di riservatezza: Varietà garantisce la riservatezza dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno;
- principio di proporzionalità: le indagini condotte da Varietà sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- principio di imparzialità: l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;
- principio di buona fede: nessun Segnalante può approfittare della buona fede per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico. La Segnalazione deve essere fondata e supportata da prove e fatti realmente accaduti.

4. Gestione delle segnalazioni

4.1. Canali di segnalazione


La Segnalazione può essere presentata, nelle seguenti modalità interne:

Canale principale:

1) attraverso la piattaforma di segnalazione: <https://cooperativavarieta.integrityline.com/>

2) via lettera cartacea, all'indirizzo: Società Cooperativa Sociale Varietà, Via del Sale 40e - 26100 Cremona (CR), all'attenzione del **Gestore delle Segnalazioni "Whistleblowing"**;

Oppure attraverso il canale esterno:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

Canali secondari:

3) all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo: LS LEXJUS SINACTA BOLOGNA AVVOCATI E COMMERCIALISTI ASSOCIATI MILANO - BOLOGNA;

Quando i canali non si ritengono efficienti nella spiegazione e nelle forme occorre rivolgersi all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), oppure con denuncia alle Autorità Giudiziarie Competenti.

Il Gestore delle Segnalazioni, è indipendente, ha le competenze necessarie per svolgere la sua mansione e gestisce le Segnalazioni con l'opportuna diligenza.

Il Gestore delle Segnalazioni deve:

garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente;

invitare il Segnalante a confrontarsi prima con questa Policy per chiarire ogni dubbio o sospetto sulla modalità di invio della Segnalazione;

cancellare qualsiasi informazione correlata alla Segnalazione dopo averla inoltrata, non appena ricevuta conferma della ricezione dal Gestore delle Segnalazioni;

4.2. Contenuto e invio delle segnalazioni

I Destinatari che vengano a conoscenza di violazioni possono segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere.

Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile. Se possibile, la Segnalazione deve includere:

nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere anonima e Varietà garantisce ai Segnalanti mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato;

una descrizione dettagliata degli eventi supportati da eventuali documenti o elementi che possano comprovare la veridicità degli stessi;


4.3. Verifica delle Segnalazioni

Quando viene inviata una Segnalazione, entro 7 giorni dalla ricezione, il Gestore delle Segnalazioni invia una comunicazione al Segnalante confermando che la Segnalazione è stata ricevuta e presa in carico, a meno che non sia possibile contattare il Segnalante oppure l'invio della comunicazione possa compromettere la riservatezza delle informazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni esamina la Segnalazione per determinare se è comprovata.

Inizialmente, conduce una analisi preliminare per determinare se vi siano elementi sufficienti per una violazione che sia ritenuta valida. In caso di esito positivo, la Segnalazione viene ulteriormente approfondita e portata avanti. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in linea con la normativa sulla conservazione dei dati e rigettata al mittente dandone brevi spiegazioni;

N.B. I 7 giorni sono sospesi durante i periodi di festività (tutto il mese di agosto e l'ultima

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

settimana dell'anno in occasione delle festività natalizie)

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano un reato, il Gestore delle Segnalazioni valuta, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti previo consulto con il Consiglio di amministrazione oppure con l'Organismo di Vigilanza a seconda dei casi.

Il Gestore delle Segnalazioni è quindi incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione. Nel corso di tali verifiche, il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili.

Durante l'indagine il Gestore delle Segnalazioni può chiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni a supporto, necessarie e proporzionate;

Il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati.

La fase di verifica deve essere completata entro tre mesi dalla data di ricezione della Segnalazione.

4.4. Risultato delle verifiche

Una volta completata la fase di verifica, il Gestore delle Segnalazioni predispone una breve relazione che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica, gli elementi a supporto raccolti.

Il Segnalante è informato dell'esito dell'indagine e degli eventuali provvedimenti presi lì dove il problema si sia realmente presentato e va risolto. Viceversa, come precisato, la Segnalazione si ritiene infondata e se ne dà atto al Segnalante con una breve nota.

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalla normativa.


5. Riservatezza

Varietà garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno. Qualsiasi nome o identità a cui si faccia riferimento viene coperto da tale diritto di riservatezza.

6. Divieto di ritorsione

La Cooperativa si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti segnalati oppure oggetto di segnalazione.

Varietà può intraprendere opportune misure disciplinari, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false e infondate al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

Segnalazione.

7. Trattamento dei dati personali

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e in ogni caso in linea con le disposizioni della Global Personal Data Protection (GPDP). Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dalla Cooperativa che ne è responsabile.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, la Cooperativa si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il responsabile della Direzione Amministrativa.


Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta formazione ed informazione del Modello.

4.1 Informazione

- Diffusione del Modello sul sito internet: creazione di specifiche pagine web, in cui sono disponibili il Codice Etico e il Modello;
- Invio da parte degli organi individuati a tutti i Destinatari di una lettera informativa in allegato alla busta paga per comunicare che la Cooperativa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rimandando a intranet/sito per presa visione;
- Esecuzione di seminari rivolti a tutto il personale ed aventi ad oggetto il Codice Etico e gli elementi caratteristici del Modello e del sistema di controllo preventivo (es. poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano), nonché incontri informativi finalizzati a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- Comunicazione nella prima Assemblea dei Soci utile.

4.2 Piano di comunicazione verso i collaboratori/professionisti

- Comunicazione a tutti i soggetti/partners che intrattengano con la Cooperativa rapporti

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

contrattualmente regolati dell'avvenuta adozione del modello;

- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e di impegno al rispetto dello stesso.

4.3 Formazione


- L'attività di formazione, con riferimento ai reati dolosi, è rivolta al personale delle aree a rischio ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Cooperativa e mira ad illustrare le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.
- L'attività di formazione, con riferimento ai reati colposi, riguarda, nello specifico, il sistema di salute e sicurezza sul lavoro, da erogarsi in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, o di nuove sostanze e preparati pericolosi. Tale formazione è differenziata in funzione delle mansioni di ciascun lavoratore e rientra negli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 ed è finalizzata a:
 - trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
 - fare apprendere ai lavoratori che ne abbiano necessità, in base alle mansioni svolte, l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;
 - ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole ivi dettate.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Codice Etico e del Modello a prevenire i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che vengano individuati e sanzionati i comportamenti che possono favorire la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero, più in generale, la violazione del Codice Etico e/o del Modello. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) D. Lgs. 231/2001, infatti, la Cooperativa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Tale sistema deve rivolgersi non solamente ai soggetti interni alla Cooperativa, ma anche ai terzi

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

che operano per conto della Cooperativa stessa, prevedendo sanzioni di carattere disciplinare nell'un caso e di carattere negoziale nell'altro (ad esempio: clausola risolutiva espressa).

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che sanzioni le infrazioni al Modello secondo criteri di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione al comportamento rilevato.

Lo scopo di prevenzione perseguito con l'adozione del Modello ed i principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione a prescindere dall'avvio e dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del soggetto responsabile e/o dell'Ente: la violazione dei principi di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico deve, quindi, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

5.2 Soggetti destinatari

La norma si riferisce, in particolare, a tutti coloro che sono legati alla Cooperativa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

5.2.1 Amministratori e Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 5 citato del D. Lgs. 231/2001, i componenti degli organi di amministrazione ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza, rientrano tra i soggetti apicali, e come tali sono passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.


5.2.2 Tutti i collaboratori soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente sistema disciplinare trova applicazione anche nei confronti di tutti quei soggetti che, pur essendo esterni, sono funzionalmente soggetti alla direzione e vigilanza di un soggetto "apicale" ovvero operano direttamente e come tali sono tenuti al rispetto del Modello proprio in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Cooperativa.

Tali soggetti terzi sono, in particolare: a) tutti coloro che intrattengono con la Cooperativa un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es.: collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati); b) collaboratori a qualsivoglia titolo; c) procuratori, agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Cooperativa; d) fornitori e partner.

5.3 Le sanzioni

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'O.d.V rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali intraprese dall'autorità giudiziaria.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Cooperativa debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono Reato:


- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.

2. Le condotte/omissioni che espongono la Cooperativa al rischio di sanzioni per la commissione/ il tentativo di commissione di un Reato:

- la semplice esposizione della Cooperativa a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di Reato;
- l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un Reato;

la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

3. L'omessa vigilanza o la tolleranza da parte dei soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

5.3.1 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno dei soggetti elencati, verranno applicate, nel rispetto delle procedure di legge, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

-Richiamo verbale.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientrano:

- inosservanza colposa di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso
- l'inosservanza non costituisca reato o non abbia come effetto la copertura di un reato o di un comportamento illegittimo ed il dirigente proceda autonomamente, senza necessità di sollecitazioni, al ripristino della corretta operatività;
- omessa segnalazione o tolleranza delle irregolarità di cui sopra, commesse da altri appartenenti al personale sottoposto alla direzione;


-Richiamo scritto.

Viene adottato in ipotesi di recidiva nei comportamenti per i quali è già prevista la irrogazione del richiamo verbale, nonché per:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o violazione delle prescrizioni degli stessi qualora l'inosservanza o la violazione non costituisca reato o non abbia come effetto la copertura di un reato o di un comportamento illegittimo;
- omessa segnalazione o tolleranza dei comportamenti di cui sopra commessi dal personale sottoposto alla direzione o alla vigilanza del Dirigente stesso;
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione obbligatoria predisposta dalla Cooperativa, in materia di Decreto n. 231/2001 e in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.lgs. 81/2008) e in relazione ad ogni altro obbligo formativo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si considerano condotte passibili della già menzionata sanzione:

- adottare un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Cooperativa delle misure previste dal Decreto o la commissione di un reato;
- falsificare, anche per omissione, i report destinati all'ODV;
- distruggere o alterare la documentazione prescritta dai protocolli operativi,
- ostacolare i controlli o impedire l'accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni in aree sensibili;
- violare le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro da cui derivi o possa derivare il decesso del lavoratore o lesioni colpose gravissime.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'azienda al licenziamento senza preavviso, in attesa della definizione della procedura, sarà sospeso il rapporto di lavoro con l'interessato in via cautelativa.

Nel caso in cui gli illeciti contestati determinino un danno alla Cooperativa, la stessa avrà il diritto di ottenere da parte dei responsabili il risarcimento integrale del danno subito.

Qualora la violazione sia contestata nei confronti di un soggetto in posizione apicale non legato alla Cooperativa da un rapporto di lavoro dipendente, verranno applicate le sanzioni previste per gli amministratori, sindaci, Organismo di Vigilanza.

5.3.3 Sanzioni applicabili agli Amministratori e all' Organismo di Vigilanza

L'amministratore che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 o che venga indagato per un reato comportante la responsabilità dell'ente, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dopo attenta e approfondita valutazione, il Socio provvederà, se del caso, nei confronti del - degli amministratore/i resosi/resisi inadempiente/i:


- ✓ all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del Codice civile;
- ✓ alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento e nell'ambito del controllo, per grave negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, commissione di reati, il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà revocare l'incarico per giusta causa.

5.3.4 Sanzioni applicabili ai Terzi Destinatari

Qualsivoglia comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione del rapporto, la revoca dell'incarico, l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto della Cooperativa al risarcimento danni qualora a seguito della violazione la Cooperativa subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, anche in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, appare consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

seguito indicate ¹.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Cooperativa nei confronti dei collaboratori esterni e professionisti, proponendo i necessari adeguamenti o modifiche.

A titolo esemplificativo per il caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Terzo Destinatario, potrà essere prevista l'applicazione delle misure qui di seguito indicate, da adottare secondo parametri di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Cooperativa/revoca dell'incarico;
- applicazione di penali secondo quanto stabilito nei rispettivi contratti.


6. RESPONSABILITÀ DELL'ADOZIONE, DELLA CONCRETA ATTUAZIONE E DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE DEL MODELLO

L'art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente". L'adozione dello stesso, così come la nomina dell'Organismo di Vigilanza, è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, che provvede mediante delibera consiliare. Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Cooperativa, per i componenti degli Organi societari, per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Cooperativa medesima.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa che le adotta con delibera.

L'adozione e l'aggiornamento delle procedure (Protocolli di prevenzione) che regolamentano le fasi del processo decisionale in relazione alle aree di rischio è responsabilità dei responsabili di processo, anche su input dell'Organismo di Vigilanza che procede poi ad una verifica in merito all'adeguatezza del sistema di controlli definito nel documento al livello di rischio ex D.Lgs. 231/01.

¹ Si riporta, di seguito, a titolo esemplificativo, una possibile formulazione della clausola da inserire nei contratti con collaboratori esterni e professionisti, in particolare in quei contratti con soggetti che svolgono attività sensibili o hanno contatti con la P.A.: "La Cooperativa dichiara di avere approvato il Codice Etico ed adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 (MOG) e, quindi, richiede alla Xxx di conformare i propri comportamenti alla suddetta normativa ed ai precetti di comportamento enucleati nel Codice Etico e nel MOG, che Xxx dichiara di conoscere e di approvare. Xxx si obbliga, di conseguenza, nell'espletamento dell'attività oggetto del presente contratto, a uniformarsi al rispetto dei precetti di comportamento e delle prescrizioni di cui al Codice Etico ed al MOG adottati da Cooperativa Varietà. Pertanto, si conviene espressamente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., che l'inadempimento di Xxx agli impegni di cui sopra darà facoltà a Cooperativa Varietà di dichiarare automaticamente risolto il presente contratto. A tal fine, la Cooperativa dovrà comunicare a XXXX, con lettera raccomandata a.r., l'intenzione motivata di avvalersi della clausola risolutiva. Rimangono ferme ed impregiudicate le conseguenze della responsabilità per inadempimento imputabile a Xxx e quindi il diritto della Cooperativa Varietà di agire per ottenere il risarcimento dei danni subiti, ai sensi di legge." Si precisa che tale formulazione è meramente esemplificativa, ed il suo inserimento dovrà essere valutato concretamente in ogni singolo contatto con soggetti esterni.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 06
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	01/02/2024

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sulle eventuali modifiche apportate al sistema di Protocolli/Procedure emessi in relazione alle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01.

L'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

-dal Management aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie strutture organizzative della Cooperativa, in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte e all'emissione/adozione delle procedure/protocolli anche con rilievi ex D. Lgs. 231/2001;

-dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del Management aziendale, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, trasferire ai propri collaboratori la consapevolezza delle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive circa le modalità operative di svolgimento dei compiti assegnati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello, ma il Consiglio di Amministrazione resta responsabile dell'aggiornamento dello stesso, da adottarsi con le modalità su indicate.

A titolo esemplificativo, si prevede che gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello debbano essere realizzati in occasione di:

-modifiche legislative (ad esempio inserimento di nuovi reati);

-violazioni del modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;

-modifiche della struttura organizzativa della Cooperativa significative ai fini del funzionamento del Modello ovvero da modifiche dei settori in cui si svolge l'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza rende operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione e ne cura la divulgazione.