

COOP VICINATO LOMBARDIA SOC. COOP.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”

DLS n.07-231

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Approvato</i>
1	01-08-18	Nuova governance della Cooperativa	CDG 11/09/2018
0	Ottobre 2015	Prima Emissione	CdA 01/10/2015
			Pagina 1
			Pagine 30

La proprietà di questo documento è protetta a termini di legge con divieto di riprodurlo o di renderlo noto a ditte concorrenti o a terzi senza la nostra autorizzazione

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI	pag. 4
PREMESSA GIURIDICA	pag. 5
Il Decreto.....	pag. 5
I Reati	pag. 6
I presupposti della responsabilità	pag. 7
Le sanzioni.....	pag. 8
Motivi di esenzione dalla responsabilità della persona giuridica	pag. 9
ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COOP VICINATO LOMBARDIA	pag. 11
Obiettivi perseguiti da Coop Lombardia con l'adozione del Modello.....	pag. 11
Destinatari del Modello.....	pag. 12
Funzione del Modello	pag. 12
Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo.....	pag. 13
Modifiche e integrazioni del Modello	pag. 13
Applicazione del Modello da parte delle singole società del Gruppo.....	pag. 14
MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI.....	pag. 14
PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	pag. 16
Destinatari del Modello.....	pag. 16
Figure Apicali	pag. 17
Soggetti Sottoposti	pag. 17
Redazione delle Procedure.....	pag. 17
Prestazione di servizi infragruppo. Principi e procedure	pag. 18
L'ORGANIZZAZIONE, LE DELEGHE ED I POTERI.....	pag. 18
ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 20
Scopo ed ambito di applicazione	pag. 20
Caratteristiche dell'OdV	pag. 20
Modalità di nomina dei componenti dell'OdV	pag. 20
Cessazione dall'incarico	pag. 20
Durata in carica	pag. 21
Requisiti di professionalità e di onorabilità.....	pag. 21
Compiti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 22
Funzioni e Poteri.....	pag. 23
Autonomia di Spesa	pag. 23
Collaboratori Interni ed Esterni	pag. 23

Cause di ineleggibilità e incompatibilità – Durata	pag. 23
Flussi informativi dell'OdV agli organi societari.....	pag. 24
Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	pag. 24
Rapporti con le società controllate.....	pag. 25
Raccolta e conservazione delle informazioni	pag. 25
SISTEMA DISCIPLINARE.....	pag. 25
Principi generali.....	pag. 25
Soggetti Destinatari	pag. 26
Criteri Sanzionatori	pag. 26
Il procedimento per l'accertamento delle violazioni	pag. 26
Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	pag. 27
Misure nei confronti dei Dirigenti.....	pag. 28
Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione.....	pag. 28
Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	pag. 28
COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	pag. 29
Comunicazioni ai componenti degli Organi Sociali	pag. 29
Comunicazioni a favore dei Dipendenti	pag. 29
Informativa a collaboratori esterni e partner	pag. 30

DEFINIZIONI

Cooperativa – Coop Vicinato Lombardia s.c.

Coop Vicinato Lombardia Società Cooperativa

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto.

Figure Apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della cooperativa o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della cooperativa.

Figure Sottoposte

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Organismo di Vigilanza

L'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Gruppo

Le società controllate direttamente o indirettamente dalla Cooperativa, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

OdV - Organismo di Vigilanza

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Complesso di principi di comportamento e di protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigenti nella Cooperativa.

Il Modello prevede l'individuazione di un Organismo di Vigilanza e la definizione di un Sistema Disciplinare.

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner

Controparti contrattuali di Coop Vicinato Lombardia sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi – Attività Sensibili

Processi e Attività di Coop Vicinato Lombardia nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

PREMESSA GIURIDICA

Il decreto

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. In particolare ci si riferisce alla:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legali rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del Decreto 231, invece, *anche la società può essere assoggettata a sanzioni* nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità, ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell'illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica.

La natura di queste sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione -, ma la particolare strutturazione delle stesse – la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare già di un terzo genere di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

I reati

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero ristretto ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi.

- I) Art. 24 - *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico"*
- II) Art. 24 bis - *"Delitti informatici e trattamento illecito di dati"* (introdotto con L. 18 marzo 2008, n. 48)
- III) Art. 24 ter - *"Delitti di criminalità organizzata"* (introdotto dall'art.59, Legge 94/2009)
- IV) Art. 25 - *"Concussione e corruzione"*
- V) Art. 25 bis - *"Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento"* (introdotto con art.6 L. 23 novembre 2001, n. 409 – modificato dall'art. 7, L. 23 luglio 99/2009)
- VI) Art. 25 bis.1 - *"Delitti contro l'industria e il commercio"* (introdotto dall'art. 7, Legge 99/2009)
- VII) Art. 25 ter - *"Reati Societari"* (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002 – modificato art.31, L. 262/2005)

Con detto articolo si è introdotta la sanzionabilità delle società commerciali in relazione al compimento di reati societari previsti dal codice civile. Si precisa che tali reati rilevano *"se commessi nell'interesse della società"*, da amministratori, direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica" e che le sanzioni irrogabili sono le sanzioni pecuniarie nei limiti massimi e minimi previsti

dal medesimo art. 25 ter per ciascuna violazione, aumentata di un terzo nel caso in cui l'ente abbia conseguito un "profitto di rilevante entità".

- VIII) Art. 25 quater - *"Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"* (introdotto da art. 3 L. n. 7 del 14 gennaio 2003) con riferimento ai delitti comunque posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione di New York il 9 dicembre 1999.
- IX) Art. 25 quater.1 - *"Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"* (introdotto da art.8 L. 77/2006)
- X) Art. 25 quinquies - *"Delitti contro la personalità individuale"* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003)
- XI) Art. 25 sexies - *"Abusi di Mercato"* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 - Legge Comunitaria 2004)
- XII) La legge 16 marzo 2006 n.146 (*"Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata"*) ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (*Reati Transnazionali*)
- XIII) Art. 25 septies - *"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"* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123)
- XIV) Art. 25 octies - *"Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231)
- XV) Art. 25 novies - *"Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"* (introdotto dall'art. 7, Legge 99/2009)
- XVI) Art. 25 novies.1 - *"Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"* (introdotto dall'art. 4, Legge 116/2009)

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

- 1) *un requisito oggettivo* e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente;
- 2) *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale o da persone che esercitano la gestione od il controllo anche di fatto dell'ente, nonché da persone sottoposte alla vigilanza di uno di tutti i soggetti sopra detti.

I due requisiti sono congegnati in maniera tale da agire in modo coordinato nella individuazione della responsabilità per l'ente: da una parte il requisito oggettivo tende a configurarne la responsabilità a prescindere dal fatto che l'illecito sia voluto e conosciuto dai suoi livelli apicali o comunque dalle strutture formalmente deputate ad assumere le decisioni ed a dirigere l'impresa, essendo sufficiente che dal reato la società abbia tratto vantaggio; nel contempo, il requisito soggettivo comporta una estensione dei soggetti che possono commettere reati coinvolgendo la responsabilità amministrativa dell'ente.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (*"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"*) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di *interesse o vantaggio* che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *l'interesse o il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto prevede *sanzioni di natura patrimoniale e di natura interdittiva*, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Sono previste *sanzioni di natura patrimoniale*, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall'art. 15 del Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo ed un massimo e commisurate alla gravità dell'infrazione, alla sua durata e alle condizioni economiche dell'Ente.

Sono previste *sanzioni di natura interdittiva*, tra le quali:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;

- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi (art.9 del decreto 231).

Per l'applicazione delle pene interdittive deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) che vi sia reiterazione degli illeciti amministrativi.

L'art. 15 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

Motivi di esenzione dalla responsabilità della persona giuridica

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'Ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

E' quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività.

Sembrerebbe apparentemente paradossale che l'ente si debba dotare di modelli per prevenire la commissione di illeciti penali in favore della società, da parte di soggetti che rivestono una posizione dirigenziale nell'ente stesso: sembra quasi che si ponga un artificioso diaframma tra la società ed i soggetti che sono essi stessi espressione della volontà sociale.

La relazione al decreto legislativo affronta questa apparente "trappola logica", disinnescandola con la osservazione puntuale del modello di *management* che è normalmente adottato dalle società: un modello che segue uno sviluppo orizzontale e non verticale (o verticistico), connotato conseguentemente da una sempre maggiore frantumazione del potere decisionale.

E' all'interno di questo modello manageriale che è possibile che anche i soggetti in posizione apicale si discostino dalle politiche della società e che quindi i loro comportamenti contrari alla norma penale, pur portando oggettivo vantaggio alla società, non riflettano le volontà effettive: in queste condizioni, riconosce la relazione al decreto, sarebbe ingiusto "... *imputare all'intero ente le conseguenze di comportamenti delittuosi tenuti da soggetti che pure svolgono funzioni apicali, ma che non risultano rappresentativi della società nel senso appena specificato...*".

Va sottolineato che "l'esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto, tenendo presente che la disciplina in esame è già entrata in vigore. Si tratta dunque di dimostrare oltre che l'assenza da una qualsiasi forma di partecipazione allo specifico illecito, una concreta e sostanziale "strategia" per scongiurare la commissione di illeciti nello svolgimento della propria attività.

La creazione del modello organizzativo impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato (*"Mappatura e Analisi del Rischio"*) e, specificamente in relazione a queste, la predisposizione dei procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

Particolare attenzione, nella predisposizione dei modelli organizzativi, deve essere riposta nella specifica area della gestione delle risorse finanziarie, onde prevenire la possibilità di creazione di fondi neri o contabilità parallele.

L'idoneità del modello organizzativo ad esonerare dalla sanzione la società dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto: in questo senso, è da presumere che il modello debba essere inteso anche come strumento in divenire, essendo onere dell'ente il provvedere ad una sua "manutenzione" ed adeguamento alle nuove esperienze ed alle eventuali modificazioni organizzative che via via verranno adottate.

Per quanto riguarda poi l'esonero si deve evidenziare il diverso modo in cui operano le cause di esonero rispetto alle diverse ipotesi di cui all'art. 6 (figure apicali) e 7 (persone sottoposte alla direzione e vigilanza degli apicali).

In tale secondo caso la responsabilità dell'ente sarà ravvisabile ove si registri una carenza od inosservanza negli obblighi di vigilanza e controllo. Tale circostanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato,

ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Benché l'art. 6.3 preveda che i modelli di organizzazione e gestione siano adottati in azienda sulla base di "codici di comportamento" redatti dalle associazioni di categoria, si ritiene prudente "calibrare" il modello sull'azienda, per evitare che l'adozione pedissequa di un modello "standard" possa a posteriori rivelarsi uno strumento non idoneo a salvaguardare la società.

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COOP VICINATO LOMBARDIA

Obiettivi perseguiti da Coop Vicinato Lombardia con l'adozione del Modello

Coop Vicinato Lombardia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle società controllate, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali integrare i propri strumenti organizzativi procedendo all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante della propria natura cooperativa, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di Coop Vicinato Lombardia, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La cultura della legalità, unitamente a quella della trasparenza e alla vocazione alla partecipazione sociale nelle attività caratteristiche e nell'amministrazione dell'azienda, costituiscono da sempre i postulati stessi dell'esistenza e dell'azione sociale e imprenditoriale della cooperativa. Il Modello si inserisce pertanto come ulteriore elemento del sistema di *governance aziendale*.

Il suddetto Modello, in linea con quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, è stato sviluppato da Coop Vicinato Lombardia coerentemente con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da ANCC/COOP (*Associazione Nazionale Cooperative Consumo*) e da Confindustria, recependone la metodologia e le indicazioni progettuali e adattandole alla concreta realtà aziendale.

Il processo di adozione del Modello è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 27/03/2015. Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nel varare il processo di adozione del suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di avviare la redazione del Modello e di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le disposizioni conclusive contenute nel presente Modello sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 01/10/2015.

Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Coop Vicinato Lombardia.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Cooperativa, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa. In particolare si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti.

La Cooperativa comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Cooperativa, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Cooperativa ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" (c.d. *attività sensibili*) e la loro conseguente procedurizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Coop Vicinato Lombardia nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Coop Vicinato Lombardia in quanto (anche nel caso in cui la Cooperativa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Cooperativa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Coop Vicinato Lombardia, come Capogruppo, stimola e favorisce la predisposizione e l'adozione di un Modello anche da parte di altre società del Gruppo (intendendosi come tale Coop Vicinato Lombardia e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile) in relazione alle attività a rischio da esse svolte e in sintonia con quanto definito nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza di Coop Lombardia ha il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull'applicazione del Modello nell'ambito di tutte le società del Gruppo per assicurarne una corretta ed omogenea applicazione.

Modifiche e integrazioni del Modello

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione **o organismo equivalente (da oggi Consiglio di Gestione (CDG))** di Coop Vicinato Lombardia.

Ogni altra modifica o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza (confronta quanto indicato nel capitolo Organismo di Vigilanza) che troveranno spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente o nelle relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Gestione.

Ogni modifica ed integrazione al Modello sarà comunicata dall'Organismo di Vigilanza alle diverse società del Gruppo che, se incidenti nelle specifiche aree di attività a rischio, provvederanno a recepirle.

Applicazione del Modello da parte delle singole società del Gruppo.

E' responsabilità delle singole società del Gruppo l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività svolte nelle aree "a rischio". E' inoltre riconosciuta ai rispettivi presidenti e/o Amministratori Delegati e/o Organismi di Vigilanza, previo benestare da parte dell'Organismo di Vigilanza di Coop Vicinato Lombardia, la possibilità di apportare eventuali integrazioni al Modello nelle proprie parti specifiche.

Rimane compito primario dei rispettivi Organismi di Vigilanza (o organi dirigenti) l'esercizio di controllare le attività delle singole società nelle aree "a rischio".

MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. *"mappatura delle attività sensibili"*) è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo della Cooperativa, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo di Coop Vicinato Lombardia. Tali informazioni hanno riguardato, tra l'altro, il settore economico in cui la cooperativa opera, la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni e soggetti incaricati di pubblico servizio.

La raccolta di informazioni, oltre che attraverso l'analisi documentale, è stata condotta mediante l'effettuazione di interviste ai dipendenti e dirigenti di Coop Vicinato Lombardia, per le attività rilevanti ai fini dell'analisi dei rischi.

L'analisi documentale e le interviste svolte sono state analizzate al fine di individuare le attività che potenzialmente ed astrattamente potrebbero condurre alla realizzazione di condotte illecite ai sensi del presente Decreto.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio si è provveduto a definire una mappa delle *"attività sensibili"* potenzialmente esposte ai reati previsti ex D.Lgs. 231/2001, ovvero potenzialmente propedeutiche alla commissione di uno dei reati previsti. Le principali *"attività sensibili"*, individuate a seguito dell'analisi dei principali processi aziendali, sono di seguito elencate.

1. Attività "sensibili" in relazione ai *Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:*
(Allegato 1 – Parte Speciale 1)

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito dei rapporti con la P.A. in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- * Rapporti con la Pubblica Amministrazione nell'ambito delle attività immobiliari e di sviluppo.
- * Gestione delle richieste di autorizzazioni e concessioni.
- * Rapporti con Istituzioni e Autorità di Vigilanza.
- * Rapporti con funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio in sede di ispezioni, controlli e collaudi.

Altre attività di "supporto" identificate come "sensibili" in quanto potenzialmente propedeutiche alla commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione sono le seguenti:

- * Gestione degli acquisti di beni e servizi
- * Gestione dell'assegnazione incarichi di consulenza e collaborazione tecnica-professionale
- * Sponsorizzazioni ed erogazioni liberali
- * Selezione e assunzione del personale, gestione ammortizzatori sociali
- * Gestione dei flussi finanziari e monetari

2. Attività "sensibili" in relazione ai *Reati Societari:*
(Allegato 2 – Parte Speciale 2)

Si tratta di ipotesi di aree aziendali e attività nell'ambito della gestione societaria in cui, in assenza di opportune misure e cautele procedurali, può assumere particolare rilevanza il rischio di esporre la Società a responsabilità ai sensi del Decreto.

- * redazione e approvazione del bilancio;
- * gestione del portafoglio titoli e delle partecipazioni;
- * adempimenti societari;
- * formazione e approvazione del bilancio;
- * rapporti con gli organi di controllo (società di revisione, collegio sindacale, ...);
- * rapporti con i soci.

3. Attività "sensibili" in relazione ad *Altri Reati*
(Reati contro la fede pubblica, Contro la personalità individuale ed ai Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico)

La presente Parte Speciale si riferisce a residue fattispecie criminose cui si applica la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti e che non rientrano nelle categorie dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei reati societari, cui sono dedicate le precedenti Parti Speciali.

Trattasi di reati astrattamente ipotizzabili nella realtà di Coop Vicinato Lombardia e la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa.

Attività Sensibili in relazione ai *Reati commessi in violazione delle leggi sulla sicurezza e igiene sul lavoro*

La legge 3 Agosto 2007, n. 123 ha introdotto nuove categorie di reato che giustificano l'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare si tratta di reati di *omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* elencati all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001.

La mancata adozione di misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili (art. 3, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 626/04-81/08) alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche che abbia provocato una delle condotte penalmente rilevanti, può avere rilievo ai sensi del presente decreto.

Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche previste nel D.L. 81/08.

* * * *

Le presenti aree di attività contengono elementi ipotetici di rischio nella commissione, in via astratta, di possibili condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La mappatura misura diversi gradi di rischio in funzione di diversi fattori, quali la probabilità di accadimento dell'evento nella realtà della Cooperativa e le conseguenze dell'azione illecita ipotizzabili in capo alla Società. L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa e dell'attività della Società, potranno essere ricomprese tra i processi potenzialmente a rischio.

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi Sociali della Cooperativa – in via diretta – che ai collaboratori esterni e partner nella misura necessaria alla funzione dagli stessi svolte.

Destinatari del Modello

Nello svolgimento delle proprie mansioni e dei propri incarichi tutti i destinatari del Modello si astengano dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 o comunque contrari alla legge e nello svolgimento delle proprie attività rispettano:

- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni contenute nelle parti speciali;
- le disposizioni contenute nelle procedure e previste dalla prassi della Cooperativa.

Figure Apicali

I soggetti in posizione apicale adempiano alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengano altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Gestione di Coop Vicinato Lombardia.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

Soggetti Sottoposti

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

Redazione delle procedure

Tutte le procedure, Check List, documenti e le prassi aziendali si conformano ai seguenti principi:

- a) ricostruibilità della formazione degli atti e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la riferibilità delle scelte effettuate;
- b) attribuzione a soggetti distinti delle funzioni di assunzione delle decisioni, registrazione contabile delle stesse e controllo sulle stesse;
- c) attribuzione ai Direttori del compito di curare l'attuazione delle procedure relative alle funzioni da loro esercitate in qualità di responsabili della stessa;
- d) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività di impresa in modo che la stessa non sia suscettibile di essere modificata a posteriori, se non con apposita evidenza, e non sia accessibile se non ai soggetti incaricati dell'archiviazione e conservazione, al collegio sindacale, all'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione. Qualora il servizio di archiviazione e conservazione della documentazione sia svolto, per conto della Società, da un soggetto ad essa estraneo, il servizio deve essere regolato da un contratto nel quale si preveda, tra l'altro, che il soggetto che presta il servizio rispetti specifiche procedure di controllo, idonee a non permettere la modificazione successiva dei documenti archiviati e conservati, se non con apposita evidenza;
- e) l'impiego autonomo di risorse finanziarie deve essere previsto entro limiti quantitativamente determinati, coerentemente con le competenze gestionali e le responsabilità;
- f) giustificazione documentata di ogni pagamento e del relativo processo decisionale;
- g) giustificabilità di qualsiasi pagamento mediante riferimento ad una classe o tipologia di spesa, purché entro i limiti previsti per l'autonomo impiego di risorse finanziarie;

- h) adozione di misure organizzative idonee a garantire veridicità, completezza e accuratezza alla rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni;
- i) obbligo, per il soggetto cui sono chieste informazioni da parte di superiori gerarchici, del collegio sindacale, del revisore, dell'Organismo di Vigilanza, di renderle sollecitamente, documentando la propria risposta tramite l'indicazione dei documenti o delle fonti da cui sono tratte le informazioni rese.

Prestazioni di servizi infragruppo. Principi e procedure

- a) Le prestazioni di servizi, svolte dalla Cooperativa a favore di società del gruppo, che possono interessare processi e attività sensibili, devono essere disciplinate da un contratto, nel quale si prevede, tra l'altro, l'obbligo, da parte della società beneficiaria del servizio, di attestare la veridicità della documentazione o delle informazioni comunicate alla Società, ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti.
- b) Nelle prestazioni di servizi di cui al punto precedente, la Cooperativa si attiene a quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.
- c) L'Organismo di Vigilanza propone e cura l'adozione e il rispetto delle procedure contemplate nei paragrafi precedenti.
- d) Le prestazioni di servizi, che possono interessare processi e attività sensibili, svolte da società del gruppo in favore della Società, sono regolate da contratti scritti. I contratti sono comunicati all'Organismo di Vigilanza della Società.

L'ORGANIZZAZIONE, LE DELEGHE ED I POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Cooperativa deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il Sistema di Deleghe rappresenta uno dei principi generali su cui si basa il sistema di controllo interno della Cooperativa anche ai fini della realizzazione del presente Modello.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti alle sole figure dirigenziali, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, viene conferita una “procura generale funzionale”.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed in equivoco:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) ciascuna delega deve definire le responsabilità civili e penali derivanti dall’incarico.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto di Coop Vicinato Lombardia rapporti di contrattazione e negoziazione con la P.A. devono essere dotati di procura formale in tal senso;
- b) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi: l’estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici;
- c) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche;
- d) una procedura che imponga al procuratore un reporting con cadenza predeterminata (es. trimestrale) sull’utilizzo della procura e sulle principali operazioni svolte nel periodo e che preveda in ogni caso un sistema di controllo sull’operato del delegato/procuratore.

L’Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all’azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Scopo ed ambito di applicazione

E' istituito presso Coop Vicinato Lombardia un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

2. Caratteristiche dell'OdV

L'organismo di vigilanza deve:

- a) essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- b) essere privo di compiti operativi (ad esclusione delle aree di competenza dell'Internal Auditor) e quindi essere indipendente dalle attività di gestione della società, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo dell'OdV;
- c) realizzare un canale di comunicazione con il CDG nel suo insieme;
- d) effettuare il reporting informativo anche nei confronti del Collegio sindacale **o organismo equivalente (da oggi Consiglio di Sorveglianza (CDS))**;
- e) essere in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- f) riunirsi con frequenza minima trimestrale.

3. Modalità di nomina dei componenti dell'ODV

L'organismo di Vigilanza è istituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione **o organismo equivalente (da oggi Consiglio di Gestione (CDG))** nella quale:

- vengono fissati i requisiti, i compiti, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso.

L'Organismo è composto da tre a cinque soggetti e può dotarsi di congruo staff.

La nomina dei componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere **resa nota ai soggetti nominati e da questi formalmente accettata**. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali.

4. Cessazione dall'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente a chi esercita i poteri di nomina e quindi al CDG, con decisione presa con una maggioranza qualificata di due terzi dei presenti.

La maggioranza si riterrà adeguata quando almeno due terzi dei consiglieri presenti, e quindi votanti, sarà favorevole alla revoca, ma tale numero di consiglieri non potrà essere inferiore alla metà più uno del numero totale di tutti i consiglieri di amministrazione della Cooperativa.

I membri dell'OdV possono essere revocati esclusivamente per giusta causa nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti casi:

- a) a seguito di condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- b) la condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- c) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- d) di stasi operativa;
- e) di colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero sopravvenuto conflitto di interesse;
- f) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l' "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- g) la cessazione del rapporto funzionale (carica ricoperta o rapporto di lavoro) con Coop Vicinato Lombardia per qualsiasi causa, fatta salva diversa specifica decisione del CDG.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese.

5. Durata in carica

L'OdV rimane in carica per la **durata di 36 mesi** con decorrenza dal verbale di nomina del Consiglio di Gestione, ed è comunque rinnovabile. In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Gestione può provvedere alla nomina di uno o più supplenti. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

6. Requisiti di professionalità e di onorabilità

I membri dell'Organismo di Vigilanza, unitamente all'eventuale staff operativo a supporto, non devono avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Per professionalità si intende il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che i membri ed i loro collaboratori devono possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

In dettaglio, per garantire un'adeguata gestione delle responsabilità attribuite all'OdV, si ritiene necessario che il CdG, al momento della nomina, valuti per i componenti dell'Organismo le seguenti caratteristiche:

- a) *Competenze (da valutare cumulativamente per l'insieme dei componenti l'OdV):*

- conoscenza dell'Organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la cooperativa;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'Internal Auditing;
- conoscenza delle tecniche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali (da valutare per ciascun componente l'OdV):

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

Tutti i componenti l'OdV devono migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

7. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'effettività del modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) monitorare l'efficacia del Modello verificandone l'idoneità e prevenire il verificarsi dei reati indicati dalla legge;
- c) promuovere l'aggiornamento del Modello al fine di recepire le modifiche dell'organizzazione aziendale e le eventuali modifiche legislative.

In particolare i compiti dell'Organismo di Vigilanza, di seguito sinteticamente definiti, si sostanziano nel:

- a) attuare le procedure di controllo che ritiene più opportune ai fini di prevenzione dei reati previsti nel decreto;
- b) coordinarsi con la Direzione del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale, direttamente coinvolto nelle attività c.d. "sensibili", e del contenuto delle comunicazioni periodiche da effettuarsi nei confronti dei dipendenti e degli Organi Sociali, finalizzate a fornire loro le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e sensibilizzare i destinatari al rispetto del Modello;
- c) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento dei rischi di violazione del modello e della individuazione delle aree sensibili;

- d) coordinarsi con il management aziendale per il miglior monitoraggio delle attività sensibili e per segnalare quei fatti che possono ricadere nel sistema sanzionatorio di violazione del Modello;
- e) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Coop Vicinato Lombardia, nell'ambito dei Processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in apposita relazione;
- f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o tenute a disposizione.

8. Funzioni e poteri

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per consentire le attività di indagine, analisi e controllo; su tali informazioni l'OdV è tenuto all'assoluto riserbo.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli organi sociali di fornire i dati richiesti.

Qualora i destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccipire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri ispettivi da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare il Consiglio di Gestione, che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito. In ogni caso della richiesta, della opposizione e della decisione del Consiglio di Gestione dovrà conservarsi completa documentazione scritta.

9. Autonomia di Spesa

L'OdV è dotato di una autonomia di spesa prevista dal budget annuo aziendale deliberato dal Consiglio di Gestione di Coop Vicinato Lombardia.

10. Collaboratori Interni ed Esterni

Nello svolgimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti per l'espletamento di alcune attività di controllo, potrà avvalersi della collaborazione di risorse interne, per quanto possibile, nonché di professionisti esterni.

11. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità - Durata

Nella scelta dei membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti, invece, sottoposti alla sua vigilanza.

Tale esigenza porta ad escludere la possibilità di nominare soggetti che:

- siano responsabili, all'interno della cooperativa di altri incarichi operativi (che non appartengano alle aree di competenza dell'Internal Auditor);

- rappresentino (di diritto o di fatto) o siano familiari di soggetti che siano legati alla Società da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse;
- siano interdetti, inabilitati, falliti, o siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12. Flussi informativi dell'OdV agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti tipologie di comunicazioni:

- a) **su base continuativa**, direttamente **verso il Presidente** del Consiglio di Gestione;
- b) su base **annuale**, nei confronti del **Consiglio di Sorveglianza e Consiglio di Gestione**;
- c) relazioni specifiche nel caso di interventi su operazioni rilevanti o di indagini di approfondimento richieste dalla Direzione Aziendale.

L'OdV può essere convocato su richiesta dei suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- **un rapporto annuale** con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle funzioni.

Per quanto concerne i casi di violazione del Modello sono previste le seguenti comunicazioni:

- a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Gestione, l'OdV informa il Consiglio di Sorveglianza;
- b) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti il CDS, l'OdV informa il CDS;
- c) alla notizia di una violazione del Modello commessa dagli altri destinatari, l'OdV informa il Consiglio di Gestione.

13. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti e Partner commerciali e finanziari, in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di Coop Vicinato Lombardia ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le comunicazioni all'OdV debbono essere effettuate per iscritto ai seguenti indirizzi:

Coop Vicinato Lombardia s.c.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/01

Via Benadir n. 5 – 20132 Milano

e-mail: barbara.quadri@vicinatolombardia.coop.it

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto nel presente Regolamento.

14. Rapporti con le società controllate

L'Organismo di Vigilanza delle singole società controllate – **se esistente** – informa annualmente l'Organismo di Vigilanza della controllante in ordine all'attività svolta.

15. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La sanzione disciplinare deve essere infatti caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Ogni responsabile di unità organizzativa (Direttore, Responsabile di Servizio, Capo Ufficio), nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

La violazione dei principi e delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce illecito disciplinare.

Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema disciplinare gli Amministratori, i Dipendenti (dirigenti, quadri ed impiegati), i Collaboratori Esterni, i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà **compito del Presidente del CDG di Coop Vicinato Lombardia** di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione.

Il Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

Il Sistema Disciplinare dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e pertanto essere pubblicato, così come previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n.300/1970, e "accessibile a tutti".

Criteri sanzionatori

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell'infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza, imperizia)
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- rilevanza degli obblighi violati;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

E' in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere

dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

In relazione a quanto sopra, si prevede che:

A) Incorre nei provvedimenti di BIASIMO VERBALE O SCRITTO

Il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento difforme dalle regole stabilite nel presente Modello e portate a conoscenza di tutti i dipendenti dalla Cooperativa con appositi ordini di servizio".

B) Incorre nel provvedimento della MULTA

Il lavoratore che:

- violi *più volte* le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio, più comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, "un comportamento ripetutamente difforme dalle regole stabilite nel presente Modello;

C) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO per un periodo non superiore a 10 GIORNI

Il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Coop Vicinato Lombardia, arrechi danno alla Cooperativa e la esponga a situazioni oggettive di pericolo, dovendosi ravvisare, nella fattispecie, la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Cooperativa, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti da "comportamenti difformi dalle regole stabilite nel presente Modello e portate a conoscenza di tutti i dipendenti dalla Cooperativa con appositi ordini di servizio".

D) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (giustificato motivo)

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un *danno notevole* o di una situazione di *notevole pregiudizio*.

E) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (giustificato motivo)

Il lavoratore che

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree o funzioni a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di Coop Vicinato Lombardia delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Cooperativa nei suoi confronti".

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto dei lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto dell'Azienda e dalle disposizioni interne.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei loro confronti le misure ritenute più idonee nella fattispecie, fatte salve le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Cooperativa o di Società del Gruppo, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Gestione e al Consiglio di Sorveglianza della relativa azienda, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente.

Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento la Cooperativa possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.

COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Fra i presupposti per l'idoneità e l'efficacia del Modello è la divulgazione del Modello, all'interno e all'esterno di Coop Vicinato Lombardia.

La Direzione Personale provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello.

La Direzione Personale assicura, coordinandosi con le altre funzioni aziendali interessate e con l'Organismo di Vigilanza, le iniziative per la diffusione, la formazione e la conoscenza del Modello, anche con riferimento agli aggiornamenti ed alle integrazioni successive. **(lettera invito all'accesso al sito di CVL per presa visione della documentazione 231)**

E' attivato un sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nei confronti dei:

- componenti degli organi sociali della Cooperativa;
- dipendenti della Cooperativa;
- collaboratori esterni e partner.

Comunicazione ai componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica il presente Modello a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo inviandolo unitamente alla convocazione del Consiglio di amministrazione del 28/08/2015 e facendo sottoscrivere a ciascun componente ricevuta di presa visione e adesione al Modello che verrà conservata ed archiviata a cura dello stesso Organismo di Vigilanza. Mutata la governance nel 2018 la stessa procedura viene utilizzata nei confronti dei componenti il CdG.

Comunicazione a favore dei dipendenti

La Direzione del Personale cura, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale relativamente al contenuto del decreto legislativo 231/2001, del Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo della società.

A tale riguardo, la formazione del personale dovrà fondarsi sulle seguenti linee guida:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza (c.d. soggetti in posizione apicale):
 - comunicazione dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i dirigenti e responsabili di aree direzionali;
 - accesso all'area Intranet dedicata all'argomento e aggiornata dall'Organismo di Vigilanza;
 - ogni soggetto che riceve tale comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare e archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.
- Altro personale (c.d. soggetti in posizione non apicale):

- formazione su procedure/protocolli specifici 231 e sul relativo sistema sanzionatorio. Cenni sui principi generali della norma e sul Modello 231 adottato da Coop Vicinato Lombardia;
- accesso all'area Intranet dedicata all'argomento e aggiornata dall'Organismo di Vigilanza;
- inserimento di adeguata informativa nelle lettere di assunzione.

Informativa a collaboratori esterni e partner

Coop Vicinato Lombardia promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, e i collaboratori a vario titolo.

Le Direzioni interessate, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, cureranno la predisposizione di apposite clausole contrattuali volte a vincolare il rispetto da parte dei terzi dei principi sanciti nel Modello.