



Cooperativa Facchini Mercato Ortofrutticolo Società Cooperativa
Via Crocione 1/4 Bologna

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

INDICE PARTE GENERALE

0 DEFINIZIONI	3
1. Il decreto legislativo n. 231/2001	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Società ed associazioni	4
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	6
1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	8
2. Adozione del modello da parte di Co.Fa.M.O. soc. coop.	9
2.1 Descrizione dei servizi della Cooperativa	9
2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	9
2.3 Identificazione dei rischi (o processi sensibili) e la costruzione del Modello	10
2.3.1 Funzione del Modello nella realtà aziendale di Co.Fa.M.O.	10
2.3.2 Identificazione dei rischi	10
2.4 Adozione del Modello	11
2.4.1 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	11
2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello	11
3. Organismo di Vigilanza (OdV)	12
3.1 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza (OdV)	12
4. Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale e all'esterno	13
4.1. Formazione del personale	13
4.2 Selezione dei Soggetti eterni	14
4.3 Informativa ai Soggetti esterni	14
5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV	11
5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti aziendali o da parte di terzi	14
5.2 Modalità delle segnalazioni	15
5.3 Sistema delle deleghe	15
6. Sistema disciplinare	16
6.1 Principi generali	16
6.2 Sanzioni per i soci/Dipendenti	16
6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	16
7. Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello	17
7.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	17
7.2 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	18
8. Verifiche periodiche	18
9. Modello e codice etico	18

0 DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nella parte speciale

Aree a Rischio: le aree di attività della Cooperativa nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: il Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Cooperativa

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Cooperativa e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Co.Fa.M.O. in data 9/1/2012 e relativi aggiornamenti

Soggetti esterni: collaboratori, anche occasionali, consulenti, professionisti, partner, clienti e fornitori.

Destinatari: gli esponenti aziendali dalla Cooperativa e i Collaboratori/Fornitori Esterni.

D. Lgs. 231/2001 o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti: Società, consorzi, ecc..

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Cooperativa.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

Organismo di Vigilanza o **OdV:** l'organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

P.A.: la Pubblica Amministrazione inclusi i relativi funzionari (pubblici ufficiali¹) e gli incaricati di un pubblico servizio².

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

¹ Ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

² Ai sensi dell'art. 358 c.p. "Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, Società ed associazioni

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”*, ha introdotto la **responsabilità amministrativa** degli Enti con o senza personalità giuridica, per i reati commessi a loro **vantaggio** o nel loro **interesse**:

- dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale da chi esercita, anche di fatto, funzioni di direzione e controllo (i c.d. Apicali);
- dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza (i c.d. Sottoposti).

La responsabilità in sede penale degli Enti si aggiunge a quella delle persone fisiche che li rappresentano che materialmente hanno realizzato l'illecito.

L'ampliamento della responsabilità mira a **coinvolgere nella punizione** di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, **gli interessi economici dei soci**, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della Cooperativa, da amministratori e/o dipendenti.

Soggetti destinatari

- Cooperativa di persone
- Cooperativa di capitali
- Associazioni con o senza personalità giuridica
- Enti pubblici economici
- Enti privati concessionari di un pubblico servizio
- Cooperativa cooperative

Il decreto è stato pensato (all'origine, nel 2001) per le grandi aziende, quotate in borse, che si rapportano con la pubblica amministrazione per prevenire i reati di corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato. Negli anni sono stati aggiunti altri reati dolosi, di tipo societario, finanziario e contro la persona.

Con la legge 123 del 2007, sostituita dall'art.300 del D.Lgs. 81/2008 sono stati aggiunti i reati di lesioni gravi e omicidio colposo, commessi in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

I reati previsti

I reati contemplati dalla normativa in oggetto sono:

reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico o dalle Comunità europee (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello stato o di altro Ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per atto d'ufficio (art. 318 c.p.); per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 319 bis c.p.); in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

delitti informatici e trattamento illecito di dati³;

delitti di criminalità organizzata specificatamente individuati⁴;

reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo⁵ e in strumenti o segni di riconoscimento⁶;

delitti contro l'industria e il commercio⁷:

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

reati societari specificatamente individuati⁸:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- falso in prospetto (l'art. 2623 c.c. è stato soppresso dalla L.28/12/2005 n. 262, art. 34)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni e quote sociali o della società controllante (art. art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

³ Art. 24 bis D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 7 L. 18.03.2008, n. 48

⁴ Art. 24 ter D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 2 comma 29 L. 15.07.2009, n. 94

⁵ Art. 25 bis D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 6 L. 23.11.2003, n. 409.

⁶ Rubrica così modificata dall'art. 17 comma 7 L. 23.07.2009, n. 99.

⁷ Art. 25 bis1 D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 15 comma 7, let. b), 23.07.2009, n. 99..

⁸ Art. 25 ter D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 11.04.2002, n. 61.

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.p.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁹;

pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili¹⁰;

delitti contro la personalità individuale¹¹; reati di abusi di mercato¹²;

reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008)¹³;

ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita¹⁴;

delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹⁵

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria¹⁶;

reati ambientali specificatamente previsti¹⁷

Reati transnazionali¹⁸

1.2 Le sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni amministrative a carico degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

⁹ Art. 25 quater D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 3 L. 14.01.2003, n. 7.

¹⁰ Art. 25 quater-1 D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 8 L. 09.01.2006, n. 7.

¹¹ Art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 5 L. 11.08.2003, n. 228.

¹² Art. 25 sexies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 9 comma 3 L. 18.04.2005, n. 62.

¹³ Art. 25 septies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 9 comma 1 L. 03.08.2007, n. 123.

¹⁴ Art. 25 octies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 63 comma 3 D.lgs. 21.11.2007, n. 231.

¹⁵ Art. 25 novies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 15 comma 7, lett. c), D.lgs. 23.07.2009, n. 99.

¹⁶ Art. 25 decies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 4 L. 03.08.2009, n. 116.

¹⁷ Art. 25 undecies D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 2 comma 2 D.Lgs. 07.07.2011, n. 121

¹⁸ Fattispecie introdotte dagli artt. 3 e 10 L. 16.03.2006, n. 146;

- la società abbia adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società abbia tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive - applicabili ai soli reati di cui agli articoli 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25-quater, 25-quater-1, 25-quinquies, 25-septies e 25-octies del Decreto, nonché ai reati Transnazionali previsti dalla L. 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10, anche in via definitiva¹⁹, - sono:

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

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato²⁰. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati negli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs. n. 231/2001 (ad esclusione dei reati colposi ex art. 25-septies del Decreto stesso) e dall'art. 10 della Legge 146/06, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive

¹⁹ L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se la società o una sua Unità Organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive».

²⁰ La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

(in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 comma 1 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; (la recente Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) – approvata dal Parlamento successivamente alla data del seminario - prevede, tra le varie disposizioni di semplificazioni, anche una norma che consente alle Cooperative di capitali di far svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo della gestione);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'art. 6 comma 2 del Decreto dispone inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della società, o per conto della stessa, possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati. E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente. La recente Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) – approvata dal Parlamento - prevede, tra le varie disposizioni di semplificazioni, anche una

norma che consente alle Cooperative di capitali di far svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo della gestione.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI Co.Fa.M.O. soc. coop.

2.1 Descrizione dei servizi della Cooperativa

Co.Fa.M.O. svolge attività di logistica, movimentazione merci, facchinaggio e attività connesse, pulizie, vendita al pubblico di prodotti ortofrutticoli.

Dall' 1/12/2006, grazie all'assorbimento della Cooperativa CABLIT, la Co.Fa.M.O., eroga i seguenti servizi:

- raccolta differenziata di rifiuti (cartone e plastica), mediante camion scarrabili;
- raccolta e termodistruzione di carcasse animali (effettuata presso l'impianto di proprietà della Clinica Veterinaria di Ozzano dell' Emilia e affidato in gestione a Co.Fa.M.O.);
- raccolta e smaltimento di rifiuti speciali non pericolosi di cat. 1 e 2

Per alcune tipologie di attività di facchinaggio/movimentazione i soci Co.Fa.M.O. utilizzano carrelli elevatori, transpallet e trattorini elettrici nonché piattaforme fisse e mobili; i servizi di preparazione degli ordini (picking), confezionamento, manipolazione alimenti vengono svolti anche attraverso la sola movimentazione manuale.

Il servizio di pulizia per aziende e uffici viene svolto sia con attrezzature manuali, sia con l'impiego di macchine lavapavimenti e spazzatrice.

La Co.Fa.M.O. eroga il servizio di trasporto mediante autocarri di proprietà.

La Cooperativa ha due poderi in proprietà, la cui conduzione è stata affidata a una ditta specializzata, con regolare contratto.

Movimentazione, pulizie, traslochi

I soci assegnati ai diversi servizi (in numero sufficiente a soddisfare le esigenze del cliente) hanno come punto di riferimento un Referente di Cantiere o un Responsabile di Settore i quali, in base alle proprie attribuzioni, organizzano il lavoro all'interno del singolo magazzino o nel settore assegnato.

In base alle esigenze di servizio e nell'ottica della flessibilità i soci possono essere assegnati/spostati fra più committenti.

Trasporto alimenti/trasporto rifiuti

L'organizzazione del servizio di trasporto dei due diversi settori di attività è affidata ai due Responsabili dei Trasporti, i quali definiscono i turni e gli incarichi degli autisti, assegnando a ciascuno i diversi servizi.

2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Il presente modello è stato istituito e implementato

nella convinzione che la sua adozione, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Co.Fa.M.O. affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto..

2.3 Identificazione dei rischi (o processi sensibili) e la costruzione del Modello

2.3.1 Funzione del Modello nella realtà aziendale di Co.Fa.M.O.

Scopo del Modello è, dunque, la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. 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 prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori
- 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*);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3.2 Identificazione dei rischi

Nella predisposizione del presente Modello si è proceduto con un approccio per fasi:

1. l'identificazione dei rischi dello specifico contesto aziendale ossia individuazione delle aree in cui possono verificarsi le fattispecie di reato: in questa fase si è provveduto ad analizzare l'attività di Co.Fa.M.O. tramite interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale e con il supporto della documentazione interna. Sono state altresì esaminate le procedure aziendali già adottate e attuate da Co.Fa.M.O. Successivamente si è proceduto ad effettuare una ricostruzione delle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto relazionale interno ed esterno in cui opera la Società.
2. strutturazione di protocolli organizzativi e di comportamento per la prevenzione del rischio, ossia un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo edificato partendo dalla valutazione del sistema oggi esistente all'interno dell'azienda ed adeguandolo affinché risulti idoneo a ridurre il rischio di reato ad un livello accettabile. Più in particolare, in questa fase è stato analizzato il complessivo sistema organizzativo e le sue componenti per verificarne l'idoneità a prevenire il rischio. A seguito dell'analisi del sistema organizzativo e di

controllo esistente si è valutata la sua completezza ed adeguatezza a svolgere funzioni di prevenzione del rischio e di indirizzo delle attività del personale operativo verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali.

Dalle analisi dei rischi condotte nell'ambito dell'attività aziendale di Co.Fa.M.O. ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che le aree di rischio riguardano, allo stato, principalmente i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli altri reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 non appaiono concretamente configurabili nella realtà di Co.Fa.M.O.

Il Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida dell'INAIL.

2.4 Adozione del Modello

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Co.Fa.M.O. con delibera del 9/1/2012e potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione considerando le dimensioni di Co.Fa.M.O., ha affidato ad un organismo di controllo (*Organismo di Vigilanza - OdV*) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.4.1 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il presente Modello è composto, nella sua versione attuale, da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" predisposta per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Alla luce dei risultati delle analisi effettuate, Co.Fa.M.O. non ha ritenuto necessario adottare altre Parti Speciali relative agli altri reati previsti dal D. Lgs. 231/01 poichè, dopo attenta analisi della realtà aziendale e della documentazione in essa presente, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati.

2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

E' demandato al Consiglio di Amministrazione di Co.Fa.M.O. di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con eventuali ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati.

E' peraltro riconosciuta al Presidente della Cooperativa la possibilità di effettuare tutte le eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie od opportune per effetto di mutamenti organizzativi o normativi, nonché di predisporre ulteriori Parti Speciali.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Cooperativa.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV di Co.Fa.M.O. ai suddetti organi sociali, sentite le competenti funzioni aziendali.

In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. I principali requisiti dell'OdV sono:

- 1) autonomia e indipendenza
- 2) professionalità
- 3) continuità d'azione

3.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

- vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.
- presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.
- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare l'OdV vigila

- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di Co.Fa.M.O. il compito di:

- ✓ Attivare le procedure di controllo, tenendo tuttavia presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività/servizi della Cooperativa, resta comunque demandata ai Responsabili di Cantiere/Preposti, in quanto direttamente coinvolti nel processo di erogazione dei servizi della Cooperativa, nonché alle altre figure previste dal D. Lgs. 81/08 (RSPP, RLS, Datore di Lavoro) e forma parte integrante del processo; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale.
- ✓ Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della valutazione della coerenza con il DVR esistente ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni/servizi o atti posti in essere nell'ambito delle attività svolte dalla Cooperativa

- ✓ Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- ✓ Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per la tipologia di reato considerata. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione.
- ✓ Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività. A tal fine, l'OdV di Co.Fa.M.O. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività/servizi della Cooperativa ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV possono essere inoltre segnalate direttamente da parte di Responsabili di Cantiere/Preposti/RSPP eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.
- ✓ Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- ✓ Verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per la tipologia di reato considerato siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- ✓ Coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

Ogni anno, inoltre, l'OdV di Co.Fa.M.O. trasmette al Consiglio di Amministrazione, un *report* scritto sull'attuazione del Modello

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

4.1 Formazione del personale

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i esponenti aziendali interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione/formazione

4.1. Formazione del personale

Per garantire l'efficace applicazione del Modello, Co.Fa.M.O. intende divulgarne i contenuti e portarli a conoscenza del personale dipendente – indipendentemente dall'area di appartenenza – tramite:

- La comunicazione a tutta l'azienda dell'adozione del Modello e delle regole di comportamento in esso contenute;
- Pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito internet della Cooperativa www.cofamo.it. Ai nuovi assunti verrà segnalato al momento dell'ingresso ove poter accedere al Modello;

- Formazione ad hoc, sui contenuti del Decreto 231/2001, del Modello organizzativo e del Codice Etico: allo scopo di assicurarne la corretta comprensione dei contenuti, il Responsabile del Personale predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione con gradi di approfondimento differenziati a seconda del ruolo e delle responsabilità dei collaboratori.
- Aggiornamenti sulle modifiche apportate al Modello e/o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e /o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

4.2 Selezione dei Soggetti eterni

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti, con decisione del Presidente, appositi sistemi di valutazione per la selezione dei **soggetti esterni**.

4.3 Informativa ai Soggetti esterni

I soggetti esterni che hanno regolari rapporti con Co.Fa.M.O., devono essere informati dell'adozione del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme a quanto adottato dallo stesso.

A tal fine, Co.Fa.M.O.:

- Informerà i soggetti esterni sull'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché su principi, politiche e procedure adottati da Co.Fa.M.O. sulla base del presente Modello Organizzativo,
- Inserirà, ove possibile, clausole contrattuali specifiche in coerenza con il modello.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

5.1 Segnalazioni da parte di Esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nella parte speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Gli esponenti aziendali dalla Cooperativa hanno il dovere di segnalare all'OdV:

1. eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Co.Fa.M.O. o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Co.Fa.M.O. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;

- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i esponenti aziendali dalla Cooperativa) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

2. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Cooperativa.

I Collaboratori/Fornitori Esterni avranno l'obbligo, previsto contrattualmente, di segnalare le notizie di cui al paragrafo 5.1 punto 1, salvo quelle di provenienza interna di Co.Fa.M.O..

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Presidente del C.d.A. eventuali modifiche della lista sopra indicata.

5.2 Modalità delle segnalazioni

Sono istituiti l'indirizzo e-mail organismo.vigilanza@cofamo.it e il Modulo "Segnalazione di Notizie Rilevanti" per le segnalazioni in forma scritta.

- se un Esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o il soggetto Aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV della Cooperativa interessata e da questi inoltrato all'OdV di Co.Fa.M.O.;
- l'OdV della Cooperativa valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 (Sistema Disciplinare);
- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- L'OdV di Co.Fa.M.O. 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 Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- i terzi e/o i Collaboratori/Fornitori Esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 5.1 direttamente all'OdV, in forma scritta

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 6.

5.3 Sistema delle deleghe

L'OdV, infine, deve essere informato sul sistema delle deleghe adottato da Co.Fa.M.O.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 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.

6.2 Sanzioni per i soci/Dipendenti

I comportamenti tenuti dai soci/Dipendenti della Cooperativa in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Soci/Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai vigenti regolamento interno e CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Documento "**Tabella di correlazione Violazioni dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro – provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL applicato dalla Cooperativa**", allegato del Codice Etico, riporta l'elenco delle sanzioni previste dal CCNL applicato dalla Cooperativa, commisurato alle violazioni dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro.

In linea generale, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni previste (richiamo verbale, richiamo scritto, multa, sospensione), saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dai vigenti regolamento interno e CCNL, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, ai soggetti incaricati

6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello 231/01 o del Codice Etico nell'esercizio di attività nelle attività e processi a rischio, di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto del Modello 231/01 e dal Codice Etico stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal Contratto Collettivo Nazionale:

- richiamo verbale

- ammonizione scritta
- multa nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- sospensione nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative)

Nel caso in cui la violazione del Modello 231/01 dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. La competenza ad assumere nei confronti dei dirigenti le misure più idonee sopra menzionate è del Presidente o per i casi più gravi del Consiglio di Amministrazione.

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") informa con immediatezza l'intero Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione realizza i necessari accertamenti e adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge:

- richiamo scritto
- diffida puntuale al rispetto del Modello 231/01
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 100%
- revoca dell'incarico

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Odv informa tutti i membri del Consiglio di Amministrazione con tempestività. Il collegio Sindacale, se nominato, effettuati gli accertamenti necessari e sentito il Consiglio di Amministrazione, adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge:

- richiamo scritto
- diffida puntuale al rispetto del Modello 231/01
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino all'80%
- revoca dell'incarico

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

7.2 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali eventi accaduti
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri esponenti aziendali, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Co.Fa.M.O.

9. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico.