



***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI  
DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231***

**COOP INDUSTRIA Soc. Coop.  
Via Saliceto 22/H  
40013 Castel Maggiore (BO)**

## INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	Pag. 5
2.	SANZIONI	Pag. 6
	(a) La sanzione amministrativa pecuniaria	Pag. 6
	(b) Le sanzioni interdittive	Pag. 7
	(c) La confisca	Pag. 8
	(d) La pubblicazione della sentenza di condanna	Pag. 8
3.	L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE "	Pag. 9
	QUALE POSSIBILE ESIMENTE	
4.	LA SOCIETA' COOP INDUSTRIA	Pag. 10
	4.1 Struttura societaria	Pag. 10
	4.2 Il Modello di Co.ind	Pag. 10
5.	IL MODELLO	Pag. 10
	5.1 Contenuto, finalità e iter formativo del Modello	Pag. 10
	5.2 Struttura del Modello	Pag. 11
	5.3 Elementi del Modello	Pag. 12
	5.4 Diffusione del Modello	Pag. 12
6.	ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 13

6.1	Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	Pag. 13
6.2	Compiti dell'Organismo di Vigilanza	Pag. 14
6.3	Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	Pag. 15
6.4	Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale	Pag. 15
6.5	Informativa dell'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello	Pag. 16
6.5.1	Segnalazioni da parte dei dipendenti	Pag. 16
6.5.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	Pag. 17
7.	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS</b>	Pag. 17
7.1	Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Collaboratori e dei Soggetti Terzi	Pag. 17
8.	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 18
8.1	Premessa	Pag. 18
8.2	Effettività del Codice Etico	Pag. 18
8.3	Violazioni del Codice Etico	Pag. 18

9.	SISTEMA DISCIPLINARE	Pag. 18
9.1	Principi generali	Pag. 18
9.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti	Pag. 19
9.3	Sanzioni per il personale dirigenziale	Pag. 19
9.4	Violazioni del Modello da parte di collaboratori non dipendenti e di Soggetti Terzi	Pag. 19
9.5	Violazioni del Modello da parte di Amministratori, Sindaci e Revisori	Pag. 20
10.	ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE	Pag. 20
11.	MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	Pag. 21

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo N. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, con il quale è stato per la prima volta introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite dalla legge più in generale come Enti o Ente) per alcune tipologie di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli Enti, da persone fisiche che agiscono in rappresentanza o per conto degli stessi.

La responsabilità degli Enti, che viene definita come amministrativa, ma di fatto è assimilabile ad una responsabilità penale, si aggiunge a quella della persona o delle persone fisiche che hanno materialmente commesso il reato e che sono quindi passibili di sanzioni penali vere e proprie.

L'estensione della responsabilità agli Enti è volta a coinvolgere i medesimi nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. Tra le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 (in seguito denominato più brevemente **Decreto**) le più gravi sono le misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività. La responsabilità degli Enti è prevista anche per i reati commessi all'estero a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Le persone fisiche che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità possono essere:

- (i) coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente medesimo (i "Soggetti Apicali");
- (ii) coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i "Soggetti Sottoposti").

Secondo le interpretazioni più accreditate, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente sussista un rapporto di collaborazione.

Ciò comporta che devono essere inclusi tra i Soggetti Sottoposti anche *"quei soggetti che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo, come, per esempio, gli agenti, i collaboratori a progetto e i c.d. parasubordinati in genere, i distributori, i consulenti e i collaboratori a qualsiasi titolo"*.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, il **Decreto**, nel suo testo originario, faceva riferimento ad una serie di reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, come la concussione, la corruzione per un atto di ufficio, la corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio, la truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, ecc.

Successivamente la disciplina del **Decreto** è stata estesa a numerose altre figure di reato e precisamente:

- i) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della legge n. 48/2008 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 24-bis;
- ii) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, introdotti dall'art. 6 della legge n. 406/2001 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-bis;
- iii) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-ter;
- iv) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della legge n. 7/2003 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-quater;
- v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della legge n. 7/2006 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-quater.1;
- vi) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della legge n. 228/2003 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-quinquies;
- vii) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della legge n. 62/2005 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-sexies;
- viii) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle

norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della legge n. 123/2007 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*septies*;

- ix) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 *bis* e 648 *ter* c.p., inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. 231/2007 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*octies*;
- x) reati aventi carattere transnazionale<sup>1</sup>, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 *bis*, 377 *bis* e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D. Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006;
- xi) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2 co. 29 della legge n. 94/2009 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 24-*ter*;
- xii) delitti contro l'industria e il commercio previsti e puniti dagli artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-*ter* e 517-*quater* e introdotti dalla legge n. 99/2009 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*bis* 1;
- xiii) delitti in materia di violazione del diritto di autore, introdotti dalla legge n. 99/2009 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*novies*;
- xiv) delitto previsto e punito dall'art. 377-bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) e introdotto dall'art. 4 della legge n. 116/2009 come modificato dall'art. 2 co. 1 del D. Lgs. 07.07.2011 n. 121 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*decies*;
- xv) reati ambientali, introdotti dall'art. 2 co. 2 del D. Lgs. 07.07.2011 n. 121 che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*undecies*;
- xvi) reato previsto dall'art. 22 comma 12-bis del D. Lgs. n. 286/1998 (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. 16.07.2012 n. 109, che ha inserito nel testo del **Decreto** l'art. 25-*duodecies*;
- xvii) reati previsti dalle disposizioni di legge per la prevenzione e la repressione della corruzione, introdotti dall'art. 1 comma 77 della legge 06.11.2012 n. 190 che ha modificato il testo dell'art. 25 e quello dell'art. 25-*ter* del **Decreto**.

Quanto ai delitti tentati la norma di cui all'art. 26 del **Decreto** prevede esplicitamente che: “(1) *Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.* (2) *L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*”.

## 2. SANZIONI

Le sanzioni previste dal **Decreto** per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna.

### (a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dall'art. 10 e seguenti del **Decreto**, costituisce la sanzione “di base” del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

---

<sup>1</sup> Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

La legge prevede un criterio innovativo di commisurazione della sanzione disponendo che il Giudice debba procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento al fine di rendere la sanzione il più possibile adeguata alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima operazione il Giudice stabilisce la sanzione in termini di quote, tenendo conto:

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

e tenendo altresì conto che il numero delle quote non può essere inferiore a cento né superiore a mille, fatta eccezione per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro per i quali è prevista una sanzione fissa di mille quote.

Con la seconda operazione il Giudice determina il valore di ciascuna quota da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37 *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (art. 11, 2° comma del **Decreto**).

Come precisato nella Relazione accompagnatoria del **Decreto**, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, *“il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

L'art. 12 del **Decreto** prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta in presenza di determinati presupposti.

## **(b) Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive previste dal **Decreto** sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del **Decreto**, ossia:

- *“quando l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”* (ossia commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni successivi alla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente reato).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del **Decreto** e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*

- *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del **Decreto**).

**(c) La confisca**

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

**(d) La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nell’albo del comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale e a spese dell’Ente.

### 3. L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE

Gli artt. 6 e 7 del **Decreto** prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso da Soggetti Apicali o da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

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

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il **Decreto** dispone che i modelli di cui alla lettera a) rispondano alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Il **Decreto** stabilisce anche che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, ulteriormente aggiornate in data 31 marzo 2008.

La Direzione Nazionale ANCPL di Legacoop ha approvato in data 25 novembre 2008 un Codice di comportamento contenente le Linee Guida per la predisposizione dei modelli ex 231. Il documento è stato aggiornato ed è divenuto efficace in data 24 luglio 2009.

## 4. LA SOCIETA' COOP INDUSTRIA

### 4.1 Struttura societaria

Coop Industria Soc. coop. (nel seguito, per brevità, "Co.Ind." o la "Società") ha per oggetto sociale l'industria e la commercializzazione del caffè e di altri prodotti alimentari, di prodotti per la sanificazione di punti vendita della grande distribuzione, di prodotti per l'igiene della persona e della casa e quant'altre attività industriali e commerciali ineriscano alle merci e ai prodotti venduti dai soci.

La Società opera in Italia presso le seguenti sedi:

- Castel Maggiore (BO), via Saliceto 22H, dove si trovano la sede legale, la direzione generale, gli uffici commerciali ed amministrativi e lo stabilimento di produzione del caffè e di altri prodotti alimentari nonché di prodotti per la sanificazione e prodotti aerosol per l'igiene della persona e della casa;
- Noale (VE), via Noalese Sud 47, dove si trova lo stabilimento di produzione della Divisione Cosmetica.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto attualmente da 16 membri, nominati dall'Assemblea Ordinaria per un periodo di tempo non inferiore a tre esercizi.

La Società è inoltre sottoposta al controllo del Collegio Sindacale, composto da 3 membri nominati dall'Assemblea Ordinaria per un periodo di tempo non inferiore a tre esercizi.

A norma delle disposizioni dell'art. 15 della legge 31.01.1992 n. 59 la Società è tenuta ad ottenere la certificazione dei propri bilanci da parte di una società di revisione designata dall'Assemblea Ordinaria su proposta del Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è svolta da una società di revisione nominata dall'Assemblea Ordinaria.

### 4.2 Il Modello di Co.ind.

Co.ind, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei suoi soci e del lavoro dei suoi dipendenti, ha ritenuto conforme alle strategie aziendali procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito denominato **Modello**) in linea con le prescrizioni del **Decreto** nel convincimento che l'osservanza delle leggi e una condotta coerente con i più rigorosi standard etici siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire l'attività di impresa.

In considerazione della natura e delle caratteristiche delle attività svolte da Co.ind e delle tipologie dei reati cui si applica il **Decreto**, come elencati al precedente paragrafo 1, la Società ha optato per la creazione di un modello organizzativo finalizzato a eliminare o, quanto meno, circoscrivere in misura sostanziale il rischio di commissione delle sottoelencate categorie di reati, che sono quelle relativamente alle quali è stato potenzialmente ritenuto sussistente il rischio di commissione di illeciti nell'esercizio delle attività aziendali:

- reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione e quelli previsti dalla legge anticorruzione;
- reati in materia societaria;
- reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati contro l'industria e il commercio;
- reati ambientali.

## 5. IL MODELLO

### 5.1 Contenuto, finalità e iter formativo del Modello

Il **Modello** di Co.ind, elaborato anche sulla base delle Linee Guida di Confindustria e di Legacoop, è costituito da un sistema piramidale di principi e di procedure che può essere sintetizzato come segue:

- 1) codice etico nel quale sono sanciti i principi generali di trasparenza e correttezza cui si deve ispirare la conduzione degli affari e lo svolgimento delle attività dell'azienda;

- 2) sistemi di controllo interno composti dall'insieme degli strumenti diretti a fornire ragionevoli garanzie in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia del patrimonio aziendale.

I sistemi di controllo interno comprendono anche le procedure e regole specifiche elaborate per tutti i processi operativi riguardanti le aree a rischio ed aventi la finalità di evitare il rischio di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati e più specificamente di quelli alla cui prevenzione è finalizzato il **Modello** (in seguito **Reati**).

Tali procedure e regole sono volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che potrebbero essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo ed i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il **Modello** si completa inoltre con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello** e di curarne il costante aggiornamento.

Il **Modello**, pertanto, vuole essere un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Co.ind, affinché mantengano, nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei **Reati**.

Inoltre, tale scelta è ulteriormente finalizzata a ribadire che non sono tollerati comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire alle leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Co.ind intende attenersi. In altri termini il **Modello** si prefigge di indurre i Soggetti Apicali, quali gli amministratori e i dirigenti, e i Soggetti Sottoposti, quali i dipendenti e più in generale tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e nel contempo comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

Il **Modello** si propone, altresì, di introdurre, integrare, diffondere e circolarizzare a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la corretta formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, garantendo nel contempo alla Società, grazie ad opportune azioni di controllo delle attività aziendali nelle "aree a rischio", la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei **Reati**.

La predisposizione del presente **Modello** è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla creazione di un idoneo sistema di prevenzione e gestione dei rischi.

Una prima fase delle attività preparatorie ha avuto come obiettivo la identificazione dei processi sensibili ed è stata attuata attraverso l'accurato esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, verbali assemblee, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e l'esecuzione di una serie di analisi mirate all'approfondimento dei processi sensibili e alla verifica dei sistemi di controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi e delle aree sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare attenzione agli elementi di "compliance" occorrenti per soddisfare i requisiti del **Modello**.

La seconda fase delle attività preparatorie è consistita nella esecuzione delle verifiche volte ad individuare, sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti) in relazione ai processi sensibili e delle previsioni e finalità del **Decreto**, le azioni da porre in essere per far sì che il sistema di controllo interno (processi e procedure) sia idoneo a garantire il rispetto dei requisiti stabiliti dal **Decreto**.

## 5.2 Struttura del Modello

Il **Modello** si compone di una Parte generale che descrive le componenti essenziali del **Decreto**, il contenuto, le finalità, l'iter formativo, la struttura e le ulteriori componenti del **Modello**, la composizione e i compiti dell'OdV, l'attività formativa del personale e quella volta alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Seguono poi singole Parti speciali predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal **Decreto** e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi in quanto considerate fonti di possibili rischi.

Come già sopra precisato, si è ritenuto opportuno, per il momento, limitare l'operatività del **Modello** a talune fattispecie di reato in quanto la tipologia dell'attività svolta dall'azienda ha fatto ritenere del tutto irrilevante per una società come Co.ind il rischio di commissione degli altri tipi di reato previsti dal **Decreto**.

Sarà compito della Società e dell'OdV verificare se, a seguito di successive vicende modificative delle strutture societarie o del *business* aziendale, eventuali altre categorie di reati possano diventare rilevanti per la Società.

### 5.3 Elementi del Modello

Nella predisposizione del presente **Modello** si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei **Reati** e di controllo sui processi sensibili.

Il **Modello**, ferme restando le sue finalità peculiari descritte nel precedente paragrafo 5.1, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle *policies* della Società e dalle procedure interne.

In particolare, si deve avere riguardo ai seguenti strumenti che regolano lo svolgimento della attività aziendale:

- a) il sistema di controllo interno e, quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, il sistema delle deleghe di funzioni e della separazione delle competenze, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo di gestione ed il complesso delle misure di prevenzione e controllo applicate in azienda e riportate nell'allegato A) per formare parte integrante del presente **Modello**;
- b) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- c) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (qui di seguito "CCNL") applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- d) le prassi consolidate e le *policies* aziendali;
- e) Il codice etico.

Fatta eccezione per il sistema disciplinare e per le misure elencate nell'allegato A), i principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel presente **Modello**, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti in quanto facenti parte del sistema di organizzazione e controllo che il **Modello** intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte integrante del presente **Modello** tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le *policies* implementate da Co.ind in qualsivoglia settore ed area di attività aziendale esse trovino applicazione.

### 5.4 Diffusione del Modello

Al fine di dare efficace attuazione al **Modello**, la Società assicura una corretta divulgazione dei suoi contenuti all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, che non sono solo i dipendenti, ma anche i soggetti che, pur non rivestendo tale qualifica, collaborano, anche occasionalmente, con la Società. Tale attività deve essere in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità al fine di consentire ai diversi destinatari di acquisire la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, il quale deve prestare la propria cooperazione per la messa a punto di un programma di formazione continua avente per oggetto la diffusione e l'illustrazione del contenuto del **Modello** nell'ambito aziendale e nei confronti dei terzi interessati.

I corsi di formazione predisposti per i dipendenti devono avere frequenza obbligatoria. E' compito del responsabile delle Risorse Umane informare l'OdV sui risultati, in termini di adesione e gradimento, di tali corsi.

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto previsto dall'art. 6 del **Decreto**, Co.ind provvede a costituire al proprio interno un Organismo di Vigilanza munito dei poteri necessari per vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello**. I criteri da rispettare nella definizione della struttura dell'Organismo di Vigilanza e nella scelta dei suoi componenti devono tenere in considerazione la necessità di assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di quanto precede, la soluzione che appare preferibile è quella di attribuire i compiti di vigilanza ad un organo collegiale, plurisoggettivo, composto da persone che siano in possesso di adeguate competenze professionali e di approfondita conoscenza delle dinamiche aziendali e che siano quindi in grado di garantire la migliore assistenza nella gestione e nell'aggiornamento del **Modello**.

L'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza: questi requisiti sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità: l'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività;
- c) continuità d'azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del **Modello** con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine e non esercita mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre alle competenze professionali di cui sopra, i componenti dell'OdV devono essere in possesso di requisiti personali tali da renderli idonei a svolgere il compito loro affidato. Devono quindi essere esenti da cause di incompatibilità e da conflitti di interessi che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

In forza di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione della Società individua i soggetti maggiormente in possesso delle caratteristiche professionali e morali occorrenti per svolgere il ruolo di controllo interno alla Società e provvede, con apposita delibera, alla loro nomina.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è tenuto a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

### 6.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per tutta la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione. Essi sono rieleggibili.

Il Presidente dell'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina o del rinnovo dell'OdV.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituiscono giusta causa di revoca l'accertamento del venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità ed il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai loro doveri.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare per iscritto al Consiglio di Amministrazione la propria decisione di rinunciare all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua sostituzione. In caso di cessazione dalla carica del Presidente, esso viene sostituito, fino alla nomina del nuovo Presidente, dal componente avente maggiore anzianità.

nità di carica. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, l'attribuzione delle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

## **6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV spettano i compiti seguenti:

- a) vigilare che i destinatari del **Modello**, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva);
- b) verificare i risultati raggiunti con l'applicazione del **Modello** in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva).

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha specificamente l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del **Modello** alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel **Decreto**;
- sull'osservanza delle prescrizioni del **Modello**;
- sulla effettiva idoneità del **Modello** a prevenire la commissione dei **Reati** per i quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del **Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in conseguenza di accertate inefficienze del **Modello**, di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai fini del **Decreto**;
- controllare costantemente l'attività aziendale al fine di pervenire ad una rilevazione aggiornata delle aree a rischio di commissione di reato, identificando in quali aree, settori di attività e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei **Reati** e valutandone, altresì, l'impatto sulla attività aziendale, in funzione del grado di probabilità di accadimento;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle singole Parti Speciali del **Modello**;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del **Modello** nella Società e verificare la documentazione interna predisposta per illustrare il **Modello** stesso e per fornire le istruzioni applicative e gli eventuali aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del **Modello**;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del **Modello** sia conservata al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del **Modello** medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni informazione pervenuta circa l'applicazione e l'osservanza del **Modello** sia adeguatamente registrata e ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;

- verificare l'adeguatezza delle procedure che verranno appositamente predisposte dalla Società per definire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione e la reperibilità delle anzidette registrazioni nonché per stabilire le modalità di eliminazione delle stesse;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le attività aziendali nelle aree a rischio di commissione di reato, predisponendo idonea evidenza documentale di tutte le richieste, consultazioni e riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, da custodirsi presso la sede dell'OdV medesimo;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del **Modello**;
- verificare che le previsioni contenute nelle Parti Speciali del **Modello**, o in quelle successivamente aggiunte in relazione a diverse tipologie di reati, siano comunque adeguate a quanto previsto dal **Decreto**, proponendo al Consiglio di Amministrazione, ove necessario, gli eventuali aggiornamenti delle previsioni stesse.

Qualora emergessero carenze nella attuazione degli standard operativi previsti dal **Modello**, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del **Modello**;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del **Modello** ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di Co.ind che fosse di volta in volta necessario per un'efficace attuazione del **Modello**.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del **Modello** nonché del suo aggiornamento –, avrà la facoltà di avvalersi delle specifiche capacità professionali di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine e le operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione ed eleggibilità previsti in capo ai membri dell'OdV.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferite da parte dell'OdV al personale stesso.

### **6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

L'OdV avrà il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di *reporting*:

- la prima, su base diretta e continuativa, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai quali dovrà essere trasmesso con cadenza annuale un rapporto scritto sulle attività svolte.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del **Modello** od a situazioni specifiche.

### **6.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale**

L'OdV ha l'obbligo di:

- pianificare ed attuare l'attività di informazione e formazione del personale sul Codice Etico ed il **Modello**;
- documentare e valutare l'efficacia dell'attività informativa e formativa svolta.

In particolare, per un efficace funzionamento del **Modello**, la formazione del personale è gestita dal Responsabile delle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV e, a seconda dei casi, è organizzata con le seguenti modalità:

- informativa nella lettera di assunzione;
- formazione all'inizio del rapporto di lavoro;
- corso di aggiornamento periodico;
- invio periodico di e-mail di aggiornamento predisposte dall'OdV;
- accesso ad intranet.

Delle attività formative deve essere tenuta adeguata evidenza documentale con specifica indicazione dei nominativi dei destinatari delle stesse.

## **6.5 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello**

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza presuppone che esso abbia piena disponibilità di tutte le informazioni relative alle aree a rischio, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario, da un lato, che all'OdV venga dato accesso a tutti i dati e le informazioni relative alle attività di Co.ind e, dall'altro, che l'Organismo di Vigilanza possa ricevere segnalazioni da parte dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti o terzi.

### **6.5.1. Segnalazioni da parte dei dipendenti .**

Il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, dovrà informare l'OdV di qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nell'ambito delle attività svolte nelle aree a rischio di commissione reato, che possa in qualsiasi modo rivestire rilevanza ai fini delle previsioni del **Modello**.

In particolare, devono essere comunicate o poste a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le informazioni e le documentazioni prescritte nelle Parti Speciali del presente **Modello**, con riferimento alle singole fattispecie di reato.

A tale scopo:

- l'OdV dovrà raccogliere tutte le segnalazioni concernenti comportamenti non conformi alle disposizioni del **Modello** ovvero alle regole di condotta adottate dalla Società stessa ed esplicitate nel Codice Etico e nei protocolli facenti parte del **Modello**;
- all'OdV dovrà essere comunicato, con la massima tempestività possibile, ogni problema riscontrato nell'applicazione delle disposizioni del **Modello**;
- l'OdV ha l'obbligo di esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute, previa audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, verbalizzando per iscritto eventuali rifiuti di procedere all'effettuazione di una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere effettuate per iscritto e contenere ogni necessario riferimento ad eventuali violazioni o sospetti di violazione delle prescrizioni del **Modello**;
- l'OdV ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società ovvero delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, essendo la segnalazione effettuata nell'adempimento di un dovere.

L'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, potrà avere libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni aziendali rilevanti.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente **Modello** dovranno essere effettuate preferibilmente attraverso un canale di comunicazione dedicato.

A tal fine colui che venga a conoscenza di una violazione (o presunta violazione) del **Modello**, oltre a contattare il proprio diretto superiore gerarchico, potrà, altresì, utilizzare l'apposito canale di comunicazione della Società, inviando una e-mail al seguente indirizzo: [odvcoind@coind.it](mailto:odvcoind@coind.it)

### 6.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, nonché tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti di collaborazione, devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al **Decreto** che potrebbero coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i suoi collaboratori esterni;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte del personale della Società, dirigente e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei suoi confronti per i reati previsti dal **Decreto**;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di attività nelle aree a rischio di commissione di reato - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del **Decreto**;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del **Modello**, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di ammodernamento, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

## 7. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Co.ind promuove la conoscenza e l'osservanza del **Modello** anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti e gli agenti (più in generale i "Collaboratori"), nonché tra i clienti ed i fornitori, e, in generale, tutti coloro che abbiano rapporti professionali con Co.ind (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, quindi, l'OdV, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del **Modello** presso i Collaboratori e i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti, nella gestione dei rapporti con Co.Ind., al rispetto delle procedure previste nel **Modello**.

La Società, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre inserire nei contratti con i Collaboratori e i Soggetti Terzi clausole contrattuali volte ad assicurare il rispetto del **Modello** anche da parte di tali soggetti.

In particolare, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di gravi violazioni del **Modello** da parte dei Collaboratori o dei Soggetti Terzi.

### 7.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei collaboratori e dei Soggetti Terzi

Per quanto concerne i Collaboratori ed i Soggetti Terzi, essi sono tenuti ad informare l'OdV nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, la richiesta di tenere comportamenti che potrebbero determinare una violazione del **Modello** o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate al paragrafo 6.5.2.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una e-mail al seguente indirizzo: [odvcoind@coind.it](mailto:odvcoind@coind.it)

La Società garantisce ai Collaboratori e ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

## 8. CODICE ETICO

### 8.1 Premessa

Co.ind da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sul credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al **Decreto** mediante l'adozione del **Modello** che trova il momento di più alta espressione nel Codice Etico, che viene qui allegato sub B) e che del **Modello** costituisce, dunque, parte integrante.

### 8.2 Effettività del Codice Etico

Co.ind promuove la diffusione e la conoscenza del Codice Etico presso tutti i propri dipendenti, consulenti, funzionari, agenti, collaboratori ed amministratori della Società (nel seguito, congiuntamente, i "Collaboratori"), nonché presso i Soggetti Terzi e chiede agli stessi di rendersi a loro volta promotori nel portare a conoscenza di partners e terzi in genere i principi contenuti del Codice Etico.

Co.ind tutela tutti i propri Collaboratori che contribuiscono all'attuazione del Codice Etico e vigila affinché nessun Collaboratore possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver attuato i principi del Codice Etico, averne portato a conoscenza altri soggetti o avere segnalato all'Organismo di Vigilanza l'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico.

La Società garantisce la piena effettività delle disposizioni contenute nel Codice Etico. A questo scopo, ove vengano segnalate o riscontrate possibili violazioni del Codice Etico, Co.ind avvierà immediatamente le opportune verifiche e, in caso di riscontro positivo, applicherà le misure sanzionatorie del caso.

Nell'ambito della sua funzione ispettiva e repressiva, l'OdV è tenuto a monitorare costantemente il rispetto delle regole e dei principi contenuti nel Codice Etico.

### 8.3 Violazioni del Codice Etico

L'accertata violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico viene perseguita da Co.ind in modo tempestivo ed adeguato, con l'irrogazione di sanzioni commisurate e proporzionali alla gravità dell'infrazione commessa, a prescindere dalla circostanza che siano sorti procedimenti penali nei casi in cui le condotte poste in essere in violazione del Codice Etico costituiscano reato.

I Collaboratori, i Soggetti Terzi e, più in genere, chi ha comunque rapporti con Co.ind deve essere ben a conoscenza del fatto che la Società reprime con le adeguate misure del caso i comportamenti che non rispettano le regole e i principi del Codice Etico che la Società provvede a diffondere con ogni mezzo ritenuto adeguato.

Co.ind si riserva di non intrattenere rapporti con Collaboratori e Soggetti Terzi che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico.

## 9. SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1 Principi generali

L'art. 6 e l'art. 7 del **Decreto** richiedono, quale condizione per l'effettività del **Modello**, la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel **Modello**.

Pertanto l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza "esimente" del **Modello** nei confronti della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta stabilite dal

**Modello** sono adottate da Co.ind in piena autonomia e indipendentemente dalle conseguenze che eventuali violazioni del **Modello** possano determinare.

Le violazioni del **Modello** infatti, di per sé sole, pregiudicano il rapporto di fiducia tra Co.ind e i suoi Collaboratori e/o i Soggetti Terzi e meritano quindi di essere adeguatamente sanzionate.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle regole di condotta stabilite nel **Modello** sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico.

I poteri già conferiti alle singole Direzioni aziendali, nell'ambito delle rispettive competenze, restano immutati per quanto riguarda sia l'accertamento delle infrazioni che l'applicazione delle sanzioni.

Con riferimento alle violazioni rilevate dall'Organismo di Vigilanza, esso provvederà a segnalarle al Consiglio di Amministrazione, proponendo la sanzione da applicare al caso specifico.

## **9.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti non dirigenti**

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle regole del **Modello** costituiscono illeciti disciplinari e comportano l'applicazione di sanzioni commisurate e proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. Per il personale dirigenziale si fa rinvio a quanto stabilito nel successivo paragrafo 9.3.

Le sanzioni disciplinari irrogabili ai lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dell'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 ("Statuto dei Lavoratori") e da eventuali normative speciali applicabili, sono quelle stabilite dall'apparato sanzionatorio dei vigenti CCNL e precisamente:

- > richiamo verbale;
- > ammonizione scritta;
- > multa;
- > sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- > licenziamento con preavviso;
- > licenziamento senza preavviso.

In particolare:

1) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta il lavoratore che violi le procedure previste nel **Modello** (ad esempio: non osservi le procedure interne, ometta di comunicare all'OdV le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del **Modello**;

2) incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che commetta più violazioni delle procedure previste nel **Modello** o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti più volte non conformi alle prescrizioni del **Modello**, prima che dette infrazioni siano state singolarmente accertate e contestate;

3) incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal **Modello** o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del **Modello**, arrechi danno alla Società o la esponga comunque ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità del patrimonio aziendale;

4) incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del **Modello** e diretti in modo univoco al compimento di un reato alla cui prevenzione è finalizzato il **Modello**;

5) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del **Modello** e tali da determinare a carico della Società l'addebito della responsabilità amministrativa di cui al **Decreto** con conseguente applicazione delle relative misure sanzionatorie.

## **9.3 Sanzioni per il personale dirigenziale**

In caso di accertata violazione da parte di un dirigente delle procedure previste dal **Modello** o di adozione da parte dello stesso, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del **Modello**, saranno applicate a carico del responsabile le misure sanzionatorie più idonee mutuate, come previsto dall'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Cooperatori di Lega-Coop, da quelle applicabili agli altri dipendenti e determinate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione alla gravità dell'infrazione commessa.

## **9.4 Violazioni del Modello da parte di collaboratori non dipendenti e di Soggetti Terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni e consulenti non dipendenti della Società o da Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente **Modello** potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nel testo dei contratti stipulati con tali soggetti, la risoluzione immediata del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni subiti dalla Società.

#### **9.5 Violazioni del Modello da parte di Amministratori, Sindaci e Revisori**

Le norme ed i principi contenuti nel **Modello** vincolano in primo luogo i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione aziendale una posizione "apicale".

Questo significa che il sistema disciplinare previsto dal **Modello** è pienamente applicabile ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo della Società, ossia gli Amministratori e i Sindaci. In aggiunta ad essi assume rilevanza anche la posizione dei Revisori che operano per conto della società incaricata del controllo contabile e della certificazione di bilancio. Pur costituendo un soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparabile, ai fini di quanto previsto nel presente sistema disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci.

In ipotesi di violazione del **Modello** da parte di un Amministratore o di un Sindaco o di un Revisore di Co.ind, dovranno essere informati senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Ove sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, Sindaci o Revisori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Co.ind (o l'Amministratore più anziano, a seconda dei casi) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alle misure da adottare, ivi comprese l'eventuale revoca del mandato e l'instaurazione delle conseguenti azioni di responsabilità.

### **10. ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE**

Il **Modello**, come evidenziano sia la Parte Generale, sia le sezioni dedicate alle Parti Speciali, intende perseguire l'obiettivo di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, policies, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed eliminare.

Tale sistema è, in particolare, rappresentato dalle procedure e dai controlli applicati nella gestione dei processi operativi ed in particolare nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari nonché alle procedure speciali che trovano applicazione nella gestione della contabilità e di altre aree dettagliatamente individuate e che sono finalizzate a garantire la correttezza dell'attività aziendale.

Inoltre il **Modello** prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del **Modello** è necessario effettuare una verifica annuale dei principali atti societari, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società e delle operazioni intraprese da Co.ind nell'esercizio della propria attività e che vengano svolte nelle aree di attività a rischio di commissione reato.

Sarà, altresì, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e segnalazioni ricevute dall'OdV e delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti nelle aree ritenute a rischio di commissione di reato, verificando inoltre, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione, la consapevolezza dei destinatari del **Modello** in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute.

Oltre a ciò, è necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del **Modello** con le modalità che verranno stabilite dall'OdV.

A tal fine l'OdV deve adottare adeguati metodi per controllare e misurare le prestazioni dei processi definiti dal **Modello**. Tali metodi devono dimostrare la capacità dei processi di ottenere i risultati pianificati. Qualora tali risultati non siano raggiunti, devono essere attuati tutti gli interventi correttivi atti ad assicurare la conformità del **Modello** alle disposizioni del **Decreto**.

L'OdV deve altresì implementare ed ottimizzare, con continuità, l'efficacia del **Modello** valutando i dati significativi emersi dai metodi di controllo e misurazione di cui sopra, i risultati delle verifiche interne, gli interventi

correttivi e preventivi e le analisi eventualmente effettuate da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Ogni difformità potenziale rispetto a quanto previsto dal **Modello** deve essere eliminata rilevando dapprima le cause che potrebbero determinarla ed attuando successivamente adeguati interventi preventivi che evitino il loro verificarsi.

Come esito di tutte le suddette attività di verifica e di controllo, deve essere stilato a cura dell'OdV un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Co.ind che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

## 11. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il **Modello** un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del **Decreto**), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Co.ind.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare il **Modello** con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni in relazione alle necessità o attività della Società, potessero essere ritenute rilevanti.

E', in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al **Modello** consistenti, tra l'altro, nella:

- i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente la revisione di quelle esistenti;
- ii) revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- iii) introduzione di ulteriori controlli delle attività a rischio, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- iv) introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal **Decreto** o nuove attività che vengano intraprese dalla Società.

## ALLEGATI / PARTI SPECIALI OMESSI