



Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
Rev.00 – 10 novembre 2022

COOPERLAT

Società Cooperativa Agricola

Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Parte Generale



Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
Rev.00 – 10 novembre 2022

Indice delle Revisioni

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 00	Consiglio di amministrazione, delibera del 10 novembre 2022	Adozione



Sommario

<i>Parte Generale</i>	6
1. Descrizione della realtà organizzativa di Cooperlat.....	7
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/01	11
1.2. I reati.....	15
1.3. Sanzioni previste.....	17
1.4. Caratteristiche del Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo	18
1.5. Accertamento dell'illecito e verifica dell'adeguatezza del Modello da parte del Giudice.....	19
1.6. Esclusione dalla responsabilità amministrativa.....	19
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cooperlat.....	21
2.1. Premessa.....	21
2.2. L'adozione del Modello.....	21
2.3. Finalità del Modello	23
2.4. Elementi del Modello Organizzativo.....	24
2.5. Il processo di predisposizione del Modello Organizzativo	28
2.6. Struttura del Modello.....	33
3 Organismo di Vigilanza	36
3.1 Composizione, nomina durata e revoca dell'Organismo di Vigilanza	37
3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	38
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	38
3.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali	39
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	41
3.5.1 Segnalazioni da parte di esponenti dell'organizzazione o da parte di terzi	41
3.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	42
3.5.3 Modalità di trasmissione delle informazioni e valutazione delle segnalazioni.....	42
3.5.4 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'O.d.V.....	43
4 Piano di formazione e comunicazione.	44
4.1 Formazione del personale.....	44
4.2 Informativa a collaboratori esterni e partner.....	45
5 Sistema disciplinare e sanzionatorio	46
6.1 Principi generali e condotte rilevanti.....	46
6.2 Misure nei confronti dei dipendenti.....	46
6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti.....	49
6.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori, del collegio sindacale e della società di revisione legale dei conti	49
6.5 Misure nei confronti delle società socie di Cooperlat	50
6.6 Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	50
6.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni	50
7 Il sistema di Whistleblowing.....	51
<i>Parti Speciali</i>	52



DEFINIZIONE DEI TERMINI UTILIZZATI

Società:	Cooperlat Società Cooperativa Agricola (di seguito anche “Cooperlat” o “ente”)
D.Lgs. n. 231/01 o Decreto:	Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni disciplina la responsabilità amministrativa degli enti.
Modello Organizzativo:	Il Modello Organizzativo, di gestione e controllo, se adottato ed efficacemente attuato, è lo strumento idoneo a prevenire la commissione di reati. Individua i principi di comportamento, le procedure operative ad essi ispirati per prevenire i reati, nonché l’Organismo di Vigilanza, le sue funzioni e la definizione sistema sanzionatorio.
Attività Sensibili:	Attività di Cooperlat nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.
Organismo di Vigilanza (O.d.V.):	L’Organismo di Vigilanza ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/01 ha il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento. Esso ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
Linee Guida:	Le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi, di gestione e controllo diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo n. 231/01 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201. Per quanto applicabili, sono considerate anche le Linee Guida di Confcooperative.
Destinatari:	Tutti coloro che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi dell’organizzazione. Fra i Destinatari del Modello sono compresi i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti dell’Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, la Società di revisione legale dei conti, i dipendenti, i consulenti esterni, i fornitori, i dipendenti, le Pubbliche Amministrazioni.
Soggetti apicali:	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’organizzazione, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’organizzazione.
Soggetti subordinati:	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
Reati:	Tutte le fattispecie di reato contemplate dal Decreto Legislativo n. 231/01 ai fini della responsabilità diretta degli enti.
Organi Sociali:	Consiglio di amministrazione, Assemblea dei Soci, Collegio sindacale. Cooperlat ha anche una società di revisione legale dei conti.
Pubblica Amministrazione (P.A.):	La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
Consulenti:	Soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Cooperlat sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale. In particolare, i consulenti principali di cui l’ente si serve sono professionisti esterni e il



**Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
Rev.00 – 10 novembre 2022**

	commercialista e consulente del lavoro per la gestione della contabilità e gli adempimenti contabili e fiscali.
Dipendenti:	Soggetti aventi con l'azienda Cooperlat un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o altre tipologie di contratto di lavoro.
Partner:	Le controparti contrattuali sono le persone fisiche o giuridiche con cui l'ente stesso addiviene ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
Società partecipate	Sono le società nelle quali Cooperlat detiene delle partecipazioni. Cooperlat ha due società controllate (consorzio Abit Piemonte e consorzio Fattorie Marchigiane sotto direzione e controllo di Cooperlat). Ha anche una piccola partecipazione (2,78%) in Granarolo.
Delega:	L'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione di Cooperlat.
Procura:	Il negozio giuridico unilaterale con cui Cooperlat attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
Aree di rischio:	Le aree di attività ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati previsti nel D.Lgs. n. 231/01 e successive integrazioni.
CCNL:	Contratto Collettivo Nazionale Industria Alimentare. La gestione contributiva e previdenziale segue quella delle cooperative agricole di trasformazione L.240/84.
Process Owner:	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell'area di rischio di riferimento o ne ha maggiore visibilità.
Strumenti di attuazione del Modello:	Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative, etc., quali ad esempio Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, procedure, disposizioni organizzative.
Testo unico sulla sicurezza (T.U.S.):	Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, c.d. <i>"Testo Unico sulla sicurezza"</i> , e successive modificazioni ed integrazioni.



Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
Rev.00 – 10 novembre 2022

COOPERLAT

Società Cooperativa Agricola

Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex D.Lgs. n.231/01

Parte Generale



1. Descrizione della realtà organizzativa di Cooperlat

Attività e identità di Cooperlat

Cooperlat è una società cooperativa agroalimentare di secondo grado, con sede a Jesi (AN) che si occupa della produzione e trasformazione di latte e derivati tramite i conferimenti da parte dei propri soci. La società nasce nel 1960 a Macerata come Centrale del Latte Alimentare Macerata Jesi (CLAMJ) e con essa viene subito ad essere utilizzato e diffuso il marchio TreValli che simboleggia da sempre il legame forte con il territorio (richiamando le valli del fiume Esino, Potenza e Chienti). Nel 1982 viene costituita Cooperlat su iniziativa di Confcooperative Marche.

La produzione avviene presso lo stabilimento di Jesi (AN), dove la società ha anche la sua sede legale. È presente su tutto il territorio nazionale, rappresentando un grande player nazionale del settore lattiero-caseario. L'azienda raggruppa 11 Cooperative Agricole che operano in 7 Regioni italiane.

La commercializzazione avviene, per una piccola percentuale di fatturato, con partecipazione a gare d'appalto, anche a favore di enti pubblici, in particolare scuole, caserme ed ospedali.

Cooperlat fa svolgere esternamente solo il servizio di facchinaggio, il quale viene affidato alla Cooperativa Facchini Jesi Soc. Coop. P.A.

L'azienda ha due regolamenti interni ed è associata a Confindustria, Assolatte e Confcooperative.

La società, nello svolgimento delle proprie attività, segue le procedure operative aziendali interne (procedure previste dal sistema Assicurazione Qualità) e SAP (procedure connesse al gestionale aziendale).

L'azienda ha le seguenti certificazioni:

- Iso 9001
- IFS Food
- BRC Certification Body
- Associazione Suolo e Salute Italy
- RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil);
- Euk
- Veganok
- Specialità Tradizionale Garantita
- Denominazione d'origine protetta
- Halal Italia

[OMISSIS]

Lo scopo e la filosofia dell'azienda

Cooperlat, forte delle proprie radici e dei valori cooperativi, persegue con professionalità ed attenzione una cultura tesa a sviluppare nuovi concetti di prodotto, coniugando innovazione tecnologica e tradizione, mantenendo e sviluppando un livello di eccellenza in tutte le fasi della filiera e contribuendo a supportare un sistema cooperativo del latte italiano attraverso l'aggregazione di imprese, la valorizzazione del territorio, delle persone e la creazione di valore condiviso. I principi cardine dell'azienda sono a tal proposito: tradizione, territorio, qualità ed innovazione.

[OMISSIS]

La visione desiderata riguarda senza dubbio la crescita dell'impresa in termini economici (fatturato, dimensioni aziendali, crescita del business), ma non solo. Ciò che si auspica e per cui l'azienda si impegnerà è che tale crescita economica venga sostenuta realizzando un approccio attento ed autentico alla sostenibilità integrata (economica, sociale, ambientale).



Struttura organizzativa ed organigramma

Il sistema di gestione delle attività adottato da Cooperlat e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come vengano formate e attuate le decisioni dell'ente e come vengono svolte le attività (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. n. 231/01).

La società in apposito documento rende evidente il proprio organico distinguendo tra ambito dirigenziale ed ambito operativo (cfr. Figura 1)

[OMISSIS]

Cooperlat ha quindi individuato delle funzioni organizzative ed i relativi livelli gerarchici e li ha ufficializzati nell'organigramma di seguito riportato, vale a dire in uno strumento che descrive graficamente la struttura organizzativa evidenziandone i rapporti di dipendenza formale, il raggruppamento degli individui nelle varie unità organizzative e di queste ultime nella totalità dell'organizzazione.

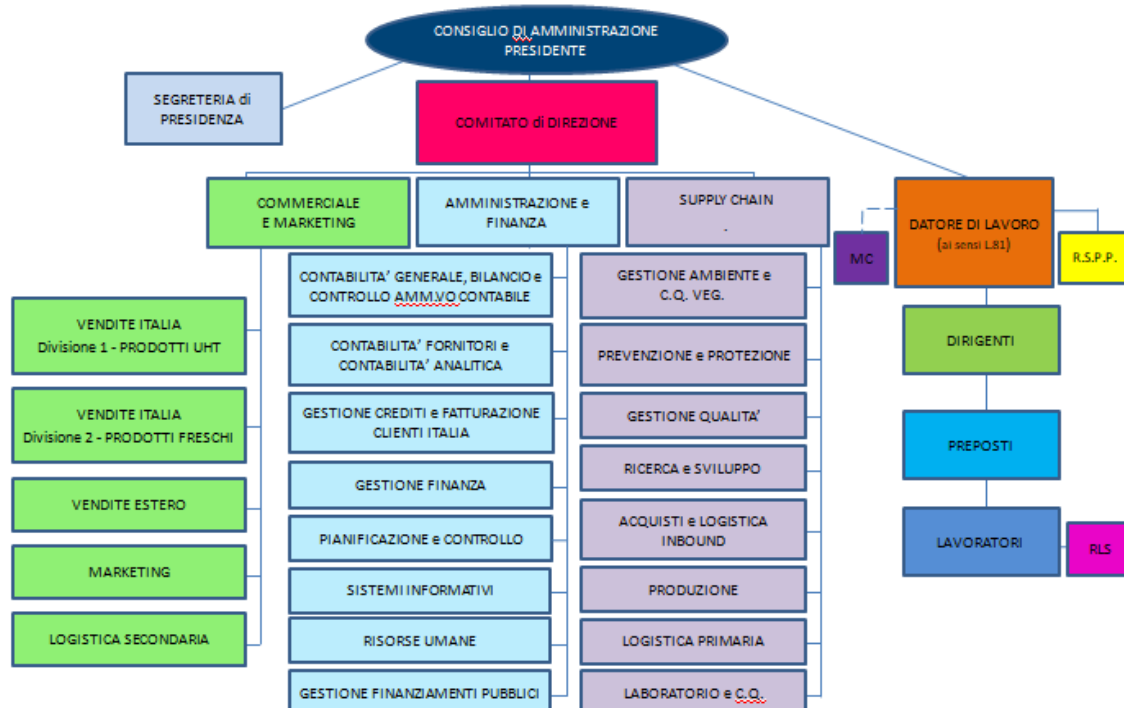


Figura 1: Organigramma

[OMISSIS]



Il gruppo

Cooperlat fa parte di un gruppo societario. Ha infatti due società controllate (consorzio Abit Piemonte e consorzio Fattorie Marchigiane sotto direzione e controllo di Cooperlat). L'azienda detiene anche una piccola partecipazione in Granarolo e una partecipazione non di controllo in una società greca. Fattorie Marchigiane Consorzio Cooperativo Società Agricola gestisce due stabilimenti produttivi di cui uno a Colli al Metauro (PU) ed un altro ad Amandola (FM). Abit Piemonte Cons. Coop. Agricola gestisce uno stabilimento di produzione sito in Grugliasco (TO). Tutte le società del gruppo seguono le medesime linee d'intervento per quanto concerne la produzione. La società, per Fattorie Marchigiane ed Abit Cooperlat, svolge in outsourcing servizi amministrativi. Una volta che è avvenuta la produzione, la commercializzazione alla GDO, all'ingrosso e anche per tentata vendita (prevalentemente tramite agenti) viene interamente gestita da Cooperlat.

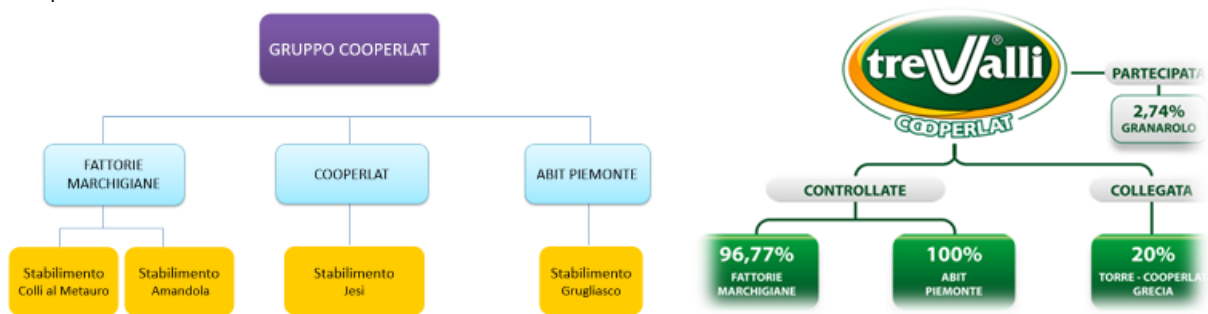


Figura 2: Organigramma del gruppo

La mappa relazionale di Cooperlat

L'azienda tiene molto alle proprie relazioni interne ed esterne e ai propri stakeholders. Nella mappa relazionale dell'azienda (cfr. Figura 3) sono evidenziati tutti i collegamenti con l'esterno da considerarsi essenziali per Cooperlat. Tra i principali portatori di interesse di cui la Cooperativa ha cura si collocano i soci e le cooperative socie che mettono a disposizione il proprio prodotto perché venga remunerato al meglio. Poi ci sono i lavoratori nei cui confronti l'azienda si impegna fortemente per garantire loro lo sviluppo personale e professionale, anche attraverso lo sviluppo imprenditoriale di Cooperlat. Devono citarsi anche le società controllate e collegate, i consumatori, le comunità locali (principalmente il Comune di Jesi). Essenziale l'interesse di Cooperlat verso la società civile tutta: l'azienda è punto di riferimento e partner nelle varie attività per molte organizzazioni di volontariato come la Croce Rossa e la Protezione civile ed altri enti filantropici e socio-assistenziali del territorio. Ci sono organismi di settore (Confcooperative, Confindustria ed Assolatte) ed istituti di ricerca (ad esempio istituto zooprofilattico) con cui Cooperlat collabora e interloquisce con costanza. Altro stakeholder a cui rendere conto è la comunità finanziaria necessaria e che pone attenzione non solo all'andamento economico-finanziario ma anche all'organizzazione e alla filosofia di Cooperlat. Questa ultima ha ancora costanti relazioni con i mass media per la comunicazione dell'impresa, nonché rapporti con enti pubblici, in primis la Regione Marche e il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali cui condividono progettualità specifiche (investimenti industriali, investimenti di ricerca e con riferimento al sistema zootecnico).

Questi sono i principali rapporti a cui l'azienda tiene, che coltiva e nei quali cerca di dare il meglio.



Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
Rev.00 – 10 novembre 2022

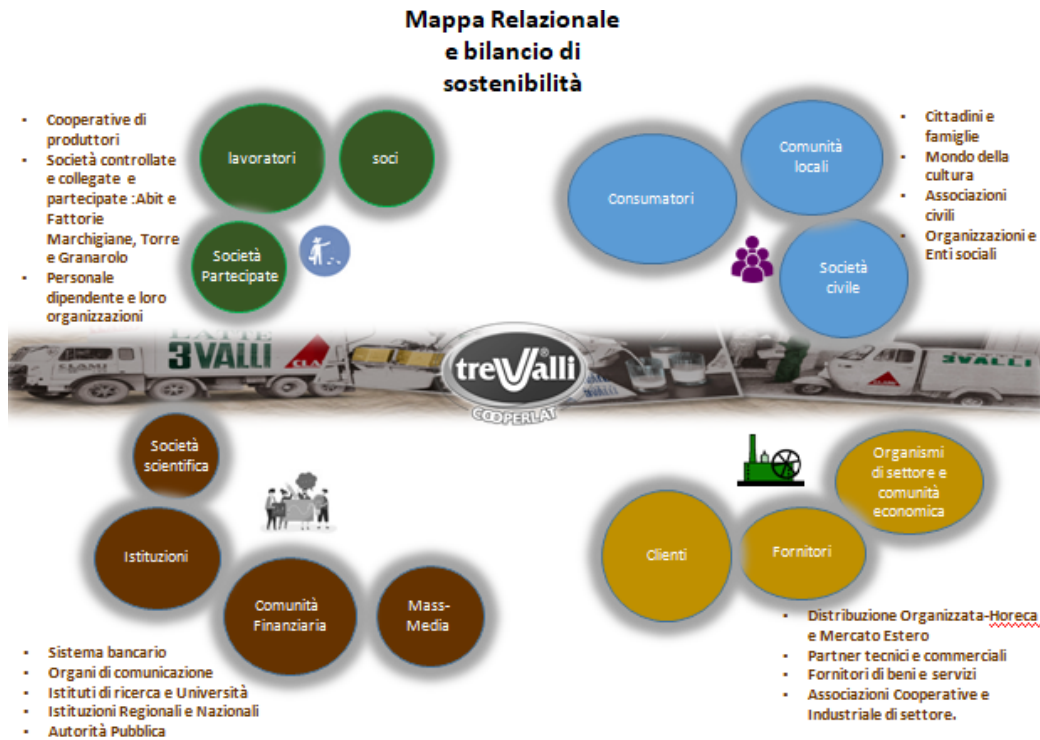


Figura 3: Mappa relazionale
Fonte: Company Profile Cooperlat



1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/01

Il D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito nel testo anche “Decreto 231/2001” o “Decreto”) disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. In particolare, l’art. 1, comma 2, del Decreto stabilisce che le disposizioni in esame “*si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo 231/2001 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il citato decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati presupposto, previsti espressamente dal legislatore, commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi.

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l’ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all’ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “**posizione apicale**”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l’ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell’ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell’ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti “**subordinati**”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e tutti quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono anche i Consulenti, che su mandato dell’ente, compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell’ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell’interesse dell’ente stesso.

«I criteri oggettivi della responsabilità dell’ente sono:

- commissione del reato presupposto da parte di soggetto in posizione apicale o subordinata;
- commissione a vantaggio o

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere **commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente**¹; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

¹ Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell’illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all’esito del reato. In tal senso si è

- l’**“interesse”** sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il **“vantaggio”** sussiste quando l’ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell’ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell’interesse dell’ente. L’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, è un caso che coinvolge gli interessi dell’ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

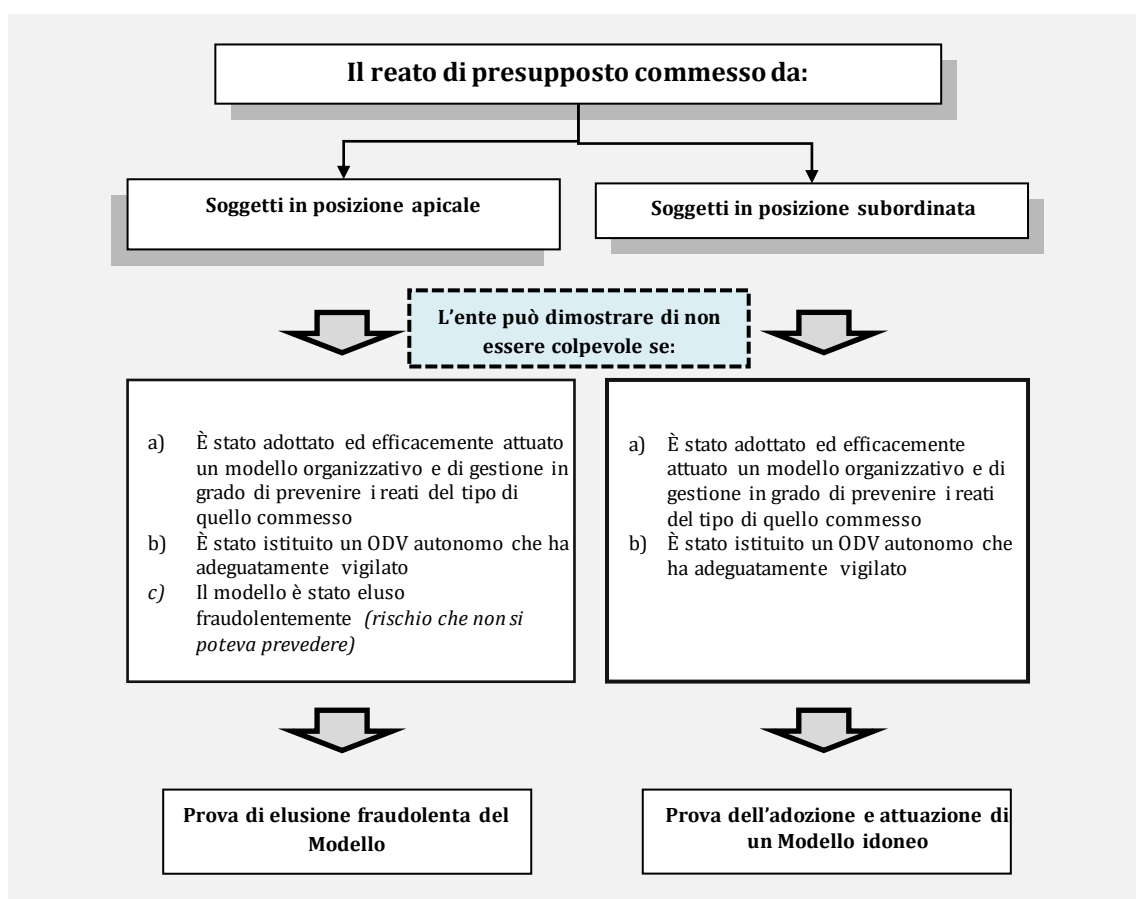


Figura 4: L’efficacia esimente del modello organizzativo

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all’ente, questi attengono gli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell’esercizio della sua attività.

pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.



Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e 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);
- che non vi sia stata omessa o non sia stata insufficiente la vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

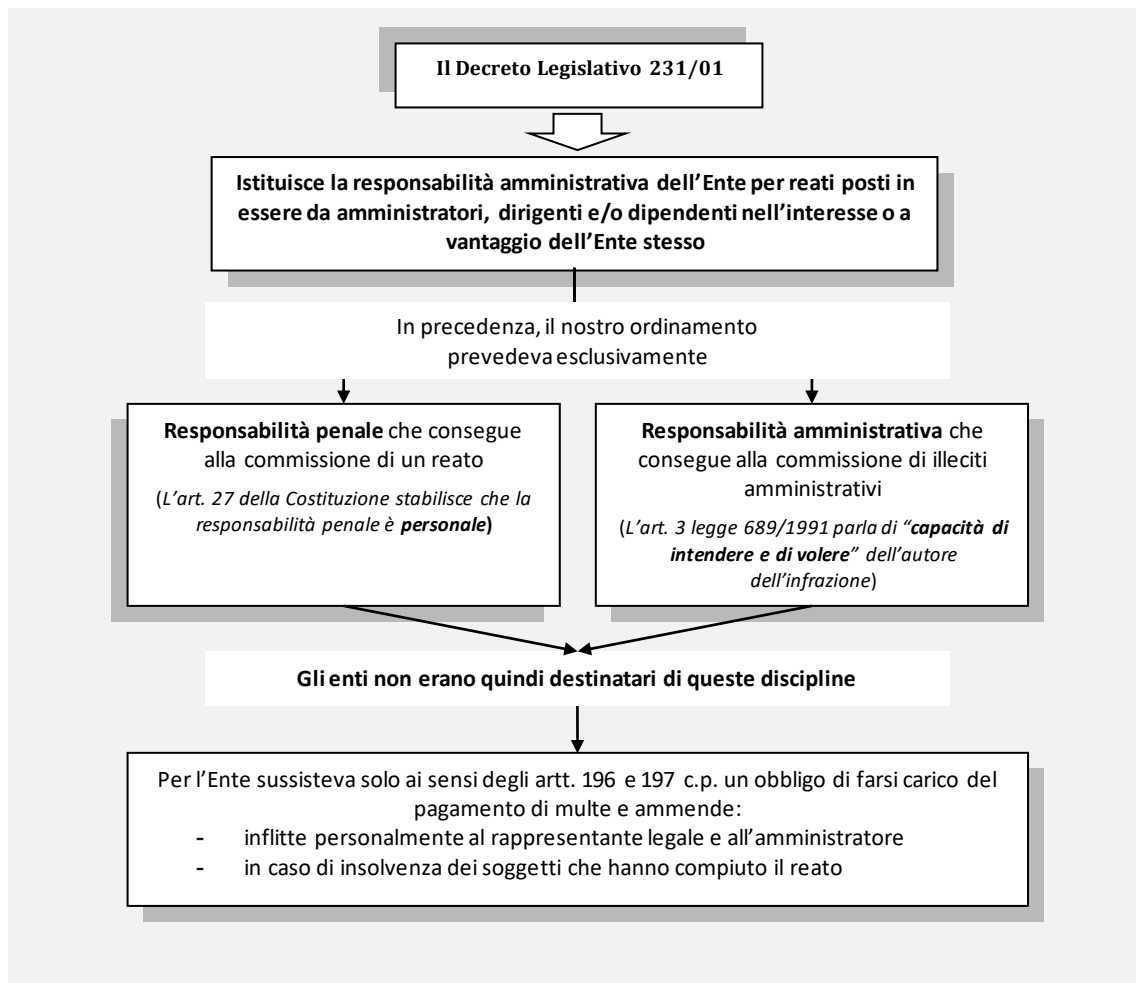


Figura 5: La responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001

Fino all'entrata in vigore di tale decreto, il principio della personalità della responsabilità penale (*ex art. 27 della nostra Costituzione*) aveva evitato all'Ente qualunque conseguenza sanzionatoria di tipo penale che non fosse l'obbligazione civile prevista dagli artt. 196 e 197 c.p., per il pagamento di multe o ammende, inflitte all'Ente solo in caso d'insolubilità dell'autore materiale del fatto. Con tale normativa l'Ente non può dirsi più estraneo al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente medesimo. C'è, quindi, in capo ai soggetti (Consiglio di Amministrazione e Presidente del Consiglio di amministrazione, Soci, Collegio sindacale, Società di revisione legale, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'Ente, un interesse al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Benché il decreto in oggetto qualifichi formalmente l'anzidetta responsabilità dell'Ente come "amministrativa", secondo la maggioranza della dottrina che si è occupata dell'argomento, questa nuova forma di responsabilità avrebbe natura sostanzialmente penale. Si tratta, infatti, di una responsabilità che deriva dalla commissione di un reato, che viene accertata dal giudice penale.



1.2. I reati

L'Ente può essere chiamato a rispondere esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di reati (c.d. reati presupposto), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende anche i reati commessi all'estero, alle condizioni che saranno di seguito precisate, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle categorie riportate di seguito (le lettere dell'alfabeta utilizzate corrispondono alle lettere delle Parti Speciali del Modello a cui ogni reato si riferisce):

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25² del Decreto) - Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto)³;
- B. Reati societari (articolo 25-ter⁴ del Decreto);
- C. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25 quater del Decreto);
- D. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies del Decreto) – Reato di autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto⁵) - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- E. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto e D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche);
- F. Reati informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto)⁶ - Reati in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto)⁷;
- G. Reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto)⁸ - Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"⁹;
- H. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)¹⁰;

² Art. 25 del Decreto come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione".

³ Il presente articolo è stato inserito dall'art. 4, L. 3 agosto 2009 n. 116, come articolo 25-novies, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25-novies da parte dell'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 99 del 23.07.99. Per tale motivo, è stato rinumerato, come articolo 25-decies.

⁴ Art. 25-ter del Decreto come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La Legge 27 maggio 2015, n. 69, pubblicata in data 30 maggio 2015 (Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.124 del 30-5-2015), modifica i reati di false comunicazioni sociali con particolare riferimento al cd. "falso in bilancio"; viene modificato il testo vigente degli artt. 2621 e 2622 del codice civile e sono introdotti i nuovi artt. 2621-bis e 2621-ter, modificando peraltro l'art. 25-ter, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01. Viene considerato il reato "Corruzione tra privati" con le novità introdotte dal D.Lgs.n. 38 del 15.03.2017.

⁵ È stato introdotto dal 01/01/2015, con l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, l'art. 648-ter-1 c.p., il reato di autoriciclaggio; con l'introduzione di tale reato è stato modificato l'art. 25-octies del D. Lgs.n. 231/01.

⁶ Articolo aggiunto dall'art. 7 della L. 18.03.2008 n. 48.

⁷ Articolo aggiunto dalla Legge n. 99 del 23/07/09.

⁸ Articolo aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29.

⁹ Legge 16 marzo 2006, n. 146 che estende la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali.



- I. Reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto)¹¹;
- L. Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto) – Reati di Contrabbando (articolo 25-sexiesdecies);
- M. Reati contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto)¹²;
- N. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto)¹³;
- O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- P. Reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse (articolo 25-sexies del Decreto e articolo 187-quinquies del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 – TUF “Responsabilità dell'ente”¹⁴);
- Q. Reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto)¹⁵ – Reati di pratiche di mutilazione degli organi femminili (articolo 25- quater1 del Decreto)¹⁶; Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/2001);
- R. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001);
- S. Delitti contro il patrimonio culturale (artt. 25-terdecies) e Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali e attività organizzata per il traffico illecito di beni culturali (25-quaterdecies).

Si rinvia all'Allegato “**Tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.Lgs.n. 231/01**” per una descrizione di dettaglio dei reati elencati dal Decreto e successive modifiche e integrazioni.

1.2.1 Reati e presidi in Cooperlat

Si ritiene che dei reati previsti fino ad oggi nel Decreto, possano potenzialmente interessare Cooperlat quelli riportati dalla lettera A) alla lettera O).

Cooperlat sarà interessata dai “Reati agroalimentari” (probabile introduzione come reato presupposto ex artt. 25-bis.2 e 25-bis.3, rubricati rispettivamente “Frodi nel commercio di prodotti alimentari” e “Delitti contro la salute pubblica”).

Con riferimento al punto P), si precisa che non ricorrono i presupposti di tale categoria di reato in quanto Cooperlat non risulta essere quotata in alcun mercato regolamentato. Non ricorrono altresì, in base all'analisi dei rischi effettuata, i presupposti delle categorie di reato individuate dalla lettera Q) alla lettera T).

¹⁰ Articolo inserito dal D.Lgs. n. 109/2012, pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 agosto 2012.

¹¹ Articolo inserito dal D.Lgs. n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Pubblicato in G.U. n. 177, del 1 agosto 2011, in vigore dal 16.08.2011. In seguito all'introduzione della Legge n. 68/15 del 22 maggio 2015 sugli Eco-reati, pubblicato in GU n. 122 del 28 maggio 2015 sono state introdotte alcune novità in merito ai reati ambientali.

¹² Articolo aggiunto dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, conv. con modificazioni in Legge 23.11.01 n. 409.

¹³ Articolo aggiunto dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, conv. con modificazioni in L. 23.11.01 n. 409.

¹⁴ L'articolo 187-quinquies del TUF disciplina la responsabilità dell'ente in relazione ad alcuni illeciti amministrativi previsti nello stesso Capo del TUF, secondo criteri analoghi a quelli previsti dal Decreto.

¹⁵ Articolo introdotto con la legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003.

¹⁶ Articolo inserito dall'art. 3 L. 9 gennaio 2006 n. 7.



Per quanto concerne le tipologie di reati potenzialmente commissibili, Cooperlat ha adottato un complesso di presidi, organizzativi e procedurali, volto ad assicurare il corretto svolgimento delle attività dell'ente ed astrattamente idoneo ad eliminare o minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti, richiamandosi, anzitutto, a quanto dettagliato nelle procedure dettate con specifico riguardo alla prevenzione dei reati indicati nelle Parti Speciali del Modello.

[OMISSIS]

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto, estendendo la responsabilità dell'Ente a nuove tipologie, con riferimento alle quali sarà cura di Cooperlat valutare il potenziale impatto sotto il profilo del Decreto.

1.3. Sanzioni previste

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/01 e a cui può essere sottoposta Cooperlat in caso di condanna ai sensi del Decreto, è articolato in quattro tipi di sanzione:

- Sanzioni pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza di condanna

Sanzione pecuniaria

È sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- | | | |
|---|---|---|
| <i>«Cooperlat ha adottato un complesso di presidi volto ad assicurare il corretto svolgimento delle attività dell'ente»</i> | - | l'interdizione dall'esercizio dell'attività; |
| | - | la sospensione o la 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 o sussidi |



- e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

Pubblicazione della sentenza di condanna

Può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

1.4. Caratteristiche del Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure dell'ente e nel sistema di controllo interno;

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;



- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento ed in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5. Accertamento dell'illecito e verifica dell'adeguatezza del Modello da parte del Giudice

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito - ove possibile - al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

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

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità ed efficace attuazione del Modello adottato.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Nel formulare il giudizio di idoneità il giudice si colloca, idealmente, nella realtà organizzativa al momento in cui si è verificato l'illecito, al fine di verificare l'efficacia del Modello adottato.

1.6. Esclusione dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali sia da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

In particolare, come già evidenziato, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale o che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente, esso non risponde se dimostra che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, in breve, anche "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, anche "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.



Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello:

- individui le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- preveda specifici protocolli diretti all'adozione di idonee decisioni in relazione ai reati da prevenire;

«L'efficace attuazione del Modello di Cooperlat richiede:

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

- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- preveda un obbligo di informazione nei confronti dell'O.d.V.;

- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.



2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cooperlat

2.1. Premessa

Con l'adozione del Modello, Cooperlat intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e quello di *governance* già esistenti.

«Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di Cooperlat, dai dipendenti e collaboratori, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato della medesima società»

Cooperlat è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività ed ha ritenuto conforme alle proprie politiche procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. n.231/01.

L'obiettivo principale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del Decreto (di seguito anche "Modello") è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la

commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo dell'organizzazione ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

L'adozione del Modello e la sua efficace attuazione, infatti, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente con riferimento alla commissione delle categorie di reato richiamate, è un atto di responsabilità sociale da cui scaturiscono benefici per tutti gli stakeholders interni ed esterni: cooperative socie, dipendenti, fornitori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'organizzazione.

L'introduzione di un sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento già adottati dall'ente, aumentano la fiducia e la reputazione di cui l'organizzazione gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore dell'ente in conformità ai suddetti principi etici.

Di conseguenza Cooperlat ha avviato una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura organizzativa e nelle proprie regole di *governance*.

2.2. L'adozione del Modello

Cooperlat, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'organizzazione sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli

«L'obiettivo principale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cooperlat è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione di reati»

affari e delle attività dell'ente, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello in linea con le prescrizioni del Decreto. Inoltre, come sarà più ampiamente illustrato nel successivo paragrafo 2.5, nella predisposizione e adozione del Modello, si è tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria e, per quanto applicabili, anche le Linee Guida di Confcooperative.

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e



devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di Cooperlat, dai dipendenti e collaboratori, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato della medesima.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, possa costituire un valido strumento per la definizione del codice di condotta riguardante tutti coloro che operano per conto di Cooperlat. Inoltre, si ritiene che il modello possa costituire uno strumento di sensibilizzazione ai fini dell'assunzione di comportamenti corretti e a tale codice di condotta ispirati. Infatti, i principi e le regole di comportamento contenuti nel presente modello si integrano e appaiono coerenti con quanto espresso nel Codice Etico adottato da Cooperlat.

In particolare, si considerano principali Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua osservanza:

- **il Consiglio di amministrazione**, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti e adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento dell'organizzazione;
- **l'assemblea dei soci** che approva il bilancio, decide in merito alle modifiche dello statuto, alla nomina e revoca degli altri organi sociali ed altre materie di sua competenza, secondo quanto stabilito dalla legge e dallo statuto;
- **il Collegio sindacale**;
- tutti i **dipendenti e i collaboratori** con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- la **società di revisione legale** dei conti;
- tutti i **soggetti** che, pur non appartenendo all'ente, intrattengono con la stessa **rapporti professionali, commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura**.

In particolare, sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del modello e del codice etico i soggetti che si trovassero ad operare per Cooperlat in base ai contratti di service.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Cooperlat richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. n. 231/01 e dei principi etici adottati dall'organizzazione.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'ente. Cooperlat condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla Legge, dalle previsioni del Modello, del codice etico e dei regolamenti della società (regolamento per lo svolgimento delle assemblee dei soci ed il regolamento di conferimento del latte bovino, regolamento per l'utilizzo delle attrezzature informatiche, regolamento per il trattamento dei dati personali, regolamento per l'esercizio finalizzato a fornire indicazioni e raccomandazioni per agevolare ed adeguare le procedure di gestione e riscontro delle istanze degli interessati e facilitare ed uniformare l'esercizio dei diritti dell'interessato) anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'ente ovvero con l'intenzione di assicurare ad essa un vantaggio.



2.3. Finalità del Modello

Il Modello predisposto dall'azienda Cooperlat intende:

- diffondere una **cultura d'impresa** che sia basata sulla legalità, in quanto l'ente condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una **cultura del controllo** e di *risk management*;
- attuare **un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa**, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- individuare all'interno di ciascuna attività, **le aree e/o i processi in cui è presente** il rischio di commissione di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- definire **il sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - o la definizione di **un sistema di deleghe**, poteri di firma e di procure per il compimento di atti che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - o la definizione delle **procedure e dei protocolli formalizzati**, tesi a disciplinare le modalità operative soprattutto nelle aree a rischio;
 - o la definizione di un **codice disciplinare**, che stabilisce gli impegni e le responsabilità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dal Consiglio di amministrazione, dai dipendenti e dai collaboratori a vario titolo di Cooperlat e applicabili anche agli altri destinatari;
- trovare il proprio presupposto in **una struttura e in una cultura organizzativa coerente con le attività dell'ente**, volta ad **ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti**, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati, attraverso:
 - o un organigramma formalmente definito, chiaro e adeguato all'attività da svolgere;
 - o un sistema di deleghe di attività interne e di procure per rappresentare Cooperlat verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

«Il Modello di Cooperlat intende definire un consono sistema normativo interno, diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nonché una cultura del controllo e di risk management e un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla corretta gestione dell'informazione interna ed esterna»



Al fine di implementare correttamente il modello e raggiungere le finalità di cui sopra, l'ente dovrà:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati;
- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto di Cooperlat nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'organizzazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni e/o la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la società non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui Cooperlat intende attenersi e appaiono dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni delle procedure del Modello;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.4. Elementi del Modello Organizzativo

Al fine di garantire l'efficace implementazione del Modello devono essere previsti, quali elementi essenziali del Modello, e devono essere implementati i protocolli del sistema di controllo preventivo.

Essi possono essere strutturati secondo le seguenti modalità:

- a. **sistema di principi etici e regole di comportamento** finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- «Migliorare il sistema di corporate governance, definire un sistema strutturato di prevenzione e controllo dei rischi di reato, prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio sono interventi alla base della corretta implementazione del Modello Organizzativo di Cooperlat»*
- b. **sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;**
- c. **sistema di presidi di controllo interno:**
- **procedure operative**, manuali ed informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree a rischio con gli opportuni punti di controllo;
 - **deleghe e sistema autorizzativo: poteri autorizzativi e di firma** coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
 - **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra;
 - **tracciabilità e documentabilità ex-post:** le attività e i controlli condotti nell'ambito delle aree sensibili trovano adeguata formalizzazione;
- d. **sistema di controllo di gestione e controlli specifici (preventivi o ex-post), manuali o automatici** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di



- criticità, attraverso presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex-post* eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
- e. **sistema di comunicazione e formazione del personale**, avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello;
 - f. **sistema disciplinare** adeguato a sanzionare la violazione delle indicazioni del Modello e del Codice Etico;
 - g. **controllo di gestione dei flussi finanziari**;
 - h. **adeguata gestione della documentazione**.

Di seguito vengono meglio descritti i principali elementi sopra citati all'interno del Modello di Cooperlat.

a. Sistema di principi etici e regole di comportamento

I Destinatari del Modello rispettano i principi etici e le regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con gli altri e con la Pubblica Amministrazione. In tal senso risulta essenziale anche il Codice Etico allegato al presente modello. Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'organizzazione allo scopo di esprimere i principi deontologici che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama all'osservanza tutti i Destinatari.

Il Modello ed il Codice Etico di Cooperlat dovranno essere aggiornati e completati tempestivamente nel caso in cui dovessero emergere nuovi ambiti di attività o eventuali problematiche riconducibili all'efficacia degli stessi.

Il Modello nelle sue Parti Speciali indica, in relazione alle aree sensibili e in relazione alle varie tipologie di reato, i principi etici specifici e i documenti che contengono ulteriori regole applicabili.

b. Sistema Organizzativo

Il Sistema organizzativo di Cooperlat viene definito dal Consiglio di amministrazione. È formalizzato un documento illustrativo dell'organigramma dell'azienda e del gruppo con evidenza delle varie funzioni all'interno dell'ente. È anche presente un mansionario SOA che descrive i compiti di ogni funzione.

c. Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi e strumenti, finalizzati ad assicurare che le attività, in particolare nell'ambito delle aree sensibili, siano condotte in conformità al presente Modello:

- **procedure operative e protocolli 231**: l'attività dell'organizzazione è disciplinata da protocolli 231 e da procedure che disciplinano operativamente un flusso strutturato di attività e informazioni riferite a tematiche specifiche, individuando altresì ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti.
[OMISSIS]

Cooperlat definisce responsabilità, modalità e tempistiche del processo di elaborazione e approvazione delle procedure.

- **deleghe e sistema autorizzativo**: il sistema autorizzativo di Cooperlat è impostato nel rispetto dei seguenti requisiti:

- le deleghe e le procure coniugano il potere alla relativa area di responsabilità;



- ciascuna delega e procura definisce in maniera univoca i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe/procure sono coerenti con gli obiettivi dell'ente;
- tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'organizzazione nei confronti di terzi, ed in particolare della Pubblica Amministrazione, devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura ovvero devono essere autorizzati a rappresentare Cooperlat.

In particolare, il sistema che disciplina le modalità e le responsabilità per garantire l'aggiornamento delle deleghe di potere prevede l'attribuzione di:

- poteri di rappresentanza permanenti, conferiti tramite procure notarili, in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione. Le procure che conferiscono poteri di rappresentanza permanente sono conferite dall'Organo amministrativo;
- poteri relativi a singoli affari, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto; l'attribuzione di tali poteri è regolata dai protocolli di Cooperlat, oltre che dalle leggi che definiscono le forme di rappresentanza, in coerenza con le tipologie dei singoli atti da stipulare; per quanto possibile, sono previsti contenuti/clausole standard delle procure speciali per categorie di atti predefiniti.

[OMISSIS]

- **segregazione dei compiti:** separazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo. La segregazione dei compiti è ben chiarita all'interno del mansionario SOA e delle procedure di Cooperlat.

[OMISSIS]

Per i processi sensibili individuati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 la segregazione è anche individuata nelle parti speciali del presente modello).

- **tracciabilità e documentabilità ex-post:** le attività condotte nell'ambito delle aree sensibili, nonché i controlli effettuati, trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, è archiviata a cura delle aree e dei soggetti coinvolti.

[OMISSIS]

d. Sistema di controllo di gestione e controlli specifici (preventivi o ex-post), manuali o automatici:

Tali controlli sono idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare e segnalare ex-post eventuali irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Aree Sensibili caratterizzate da un più elevato profilo di rischio di commissione dei reati.

[OMISSIS]

«Alla base dell'implementazione del modello di Cooperlat è adottato un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, un sistema di controllo di gestione e controlli specifici e un sistema di presidi di controllo interno»

e. Sistema di comunicazione e formazione del personale:



È necessaria un'adeguata comunicazione, divulgazione del Modello ai Destinatari nonché a un'idonea formazione rivolta ugualmente ai soggetti Destinatari e, in particolare, al personale, al fine di illustrare opportunamente il contenuto, il significato e l'ambito di applicazione dei principi etici e delle regole di comportamento.

[OMISSIS]

f. Controllo di gestione dei flussi finanziari

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una segregazione delle funzioni, tale da garantire che gli esborsi finanziari siano richiesti, effettuati e controllati da soggetti per quanto possibile distinti.

[OMISSIS]

g. Gestione della documentazione

Tutta la documentazione, interna ed esterna, di Cooperlat viene gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni. *Si rimanda a tal proposito a quanto precisato nel precedente punto c rispetto all'aspetto della tracciabilità e documentabilità ex post.*



2.5. Il processo di predisposizione del Modello Organizzativo

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con l'“Appendice integrativa in tema di reati societari” e poi successivamente aggiornate nel marzo del 2008, nel marzo del 2014 e nel giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- 1. individuazione delle aree e attività a rischio** (volta a verificare in quali aree e attività sia possibile la realizzazione dei reati presupposto. Dall'analisi del contesto e delle attività organizzative, è parso opportuno distinguere le preliminari aree di rischio (poi suddivise per ogni processo in sottoaree di rischio principalmente coinvolte): Area Amministrazione e Finanza, Area Commerciale e Marketing, Area Supply Chain
- 2. predisposizione di un sistema di controllo** in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò interviene l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate dal management e da coloro che operano nell'ente, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Il sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria prevede per quel che riguarda i reati dolosi l'adozione di:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione;

mentre per quel che riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'adozione di:

- codice etico;
- struttura organizzativa;
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo, inoltre, deve assicurare:

«Cooperlat predispone un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli»

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- la separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- la documentazione dei controlli;



- L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- L'individuazione di un O.d.V., i cui principali requisiti siano:
 - o autonomia e indipendenza;
 - o professionalità;
 - o continuità di azione.

[OMISSIS]

3. **l'obbligo da parte dei responsabili delle aree di attività e dei processi** e segnatamente di quelli individuati come maggiormente "a rischio", **di fornire informazioni all'O.d.V.**, anche su base strutturata (come internamente definita da Cooperlat), e di segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività svolte.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello Organizzativo. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida, aventi per loro natura carattere generale.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dall'organizzazione, della sua

«La procedura di predisposizione del modello impone di tener conto dell'attività concretamente svolta da Cooperlat, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, esistenti alla data della sua approvazione e delle future evoluzioni delle stesse, ad oggi ragionevolmente prevedibili. Inoltre, la procedura si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- *La mappatura delle attività a rischio*
- *L'analisi dei rischi potenziali*
- *L'Asis-analysis;*
- *La redazione del Gap Analysis e dell'Action Plan;*
- *La predisposizione e diffusione del Modello»*

struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, esistenti alla data della sua approvazione e delle future evoluzioni delle stesse, ad oggi ragionevolmente prevedibili.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in diverse fasi dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, di seguito descritte:

1. **Mappatura delle attività a rischio**
2. **Analisi dei rischi potenziali**
3. **As is analysis**
4. **Gap Analysis e Action Plan**
5. **Predisposizione e diffusione del Modello**

Il risultato delle attività di cui ai punti 1,2,3 è stato rappresentato in un documento di Risk Assessment e in un documento riepilogativo denominato "Elenco Aree, processi, presidi, suggerimenti".



1. Mappatura delle attività a rischio

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto, al fine di mappare le aree di attività dell'organizzazione in cui potessero in astratto essere commessi i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività e delle aree a rischio è stata attuata attraverso il preventivo esame della documentazione di Cooperlat e l'effettuazione di una serie di interviste con i Process Owner delle attività, le cui risultanze sono state formalmente validate dai medesimi Responsabili coinvolti e condivise infine con il Presidente dell'ente.

OMISSIS

A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- il settore di intervento di Cooperlat;
- le modalità di svolgimento delle attività di Cooperlat;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione (ad esempio commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, ecc.);
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (ad esempio deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, ecc.);
- la documentazione inerente comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dall'organizzazione e del sistema organizzativo.

2. Analisi dei rischi potenziali

Con riferimento alla mappatura delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Cooperlat ed alla relativa rappresentazione delle aree sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività della società, e per ciascun reato sono state individuate le possibili occasioni, le finalità e le modalità di commissione della condotta illecita.

Cooperlat ha proceduto alla valutazione dei profili di rischio e all'approntamento dei conseguenti opportuni presidi, con riferimento ai reati previsti dal Decreto, ivi inclusi i reati introdotti a seguito delle recenti modifiche del Decreto.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che Cooperlat intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi.

La presente fase ha portato dunque alla realizzazione delle seguenti attività:

- ✓ analisi di dettaglio delle attività e dei processi, attraverso interviste e questionari somministrati ad alcuni soggetti operanti per la società

Identificazione degli specifici processi sensibili ai reati ex D.Lgs. n. 231/01 emersi dall'analisi di dettaglio;



- ✓ valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:
 - reati a cui ciascun processo risulta esposto;
 - funzioni organizzative coinvolte nel processo;
 - livello di copertura dei processi in termini di sistema dei poteri, procedure, reportistica.

[OMISSIS]

3. As is analysis

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nelle aree a rischio, allo scopo di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, si è pertanto provveduto alla rilevazione del sistema di presidi di controllo interno. Sono stati, dunque, analizzati gli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite acquisite e attraverso l’analisi della documentazione resa disponibile.

Con riferimento alle aree a rischio, come sopra individuate, si è quindi proceduto ad effettuare interviste ad alcuni soggetti di vari livelli gerarchici (come sopra evidenziato) con il duplice obiettivo di verificare e meglio definire l’ambito delle attività a rischio e di analizzare il sistema di controllo preventivo esistente, al fine di individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

Inoltre, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo relative agli elementi essenziali del modello evidenziati nel paragrafo precedente:

- sistema di principi etici e regole di comportamento: sono stati individuati ed analizzati i valori etici e la cultura organizzativa dell’azienda. Sono stati anche analizzati i regolamenti interni;
- sistema organizzativo: è stata condotta una verifica dell’adeguatezza del sistema organizzativo sulla base dei seguenti criteri:
 - formalizzazione del sistema;
 - chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
 - esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
 - corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle responsabilità descritte nell’organigramma della società;
 - attività formativa ed informativa prevista;
 - modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.
- sistema di presidi di controllo interno (procedure operative, deleghe e sistema autorizzativo, segregazione dei compiti, tracciabilità e documentabilità): sono state analizzati i presidi individuati al paragrafo 1.2.1: le procedure del sistema di Gestione della Qualità, le procedure connesse al software SAP, la procedura di data breach, le procure ai Direttori, le modalità di archiviazione e tracciabilità tramite PEC e software aziendali, il mansionario, ecc.

«La AS-IS analysis di Cooperlat ha l’obiettivo di analizzare il sistema di controlli preventivi esistenti nelle aree a rischio, allo scopo di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato»



- sistema di controllo di gestione: è stato analizzato il sistema di controllo di gestione descritto al paragrafo 2.4, i soggetti coinvolti nel processo e la capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- sistema di comunicazione al personale e relativa formazione: le verifiche sono state rivolte ad accertare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale dipendente e per i soggetti operanti in Cooperlat e a valutare la procedura di formazione esistente PRFP. Considerata la necessità di iniziative dirette a dare attuazione al Decreto, è implementato uno specifico piano volto alla comunicazione del Codice Etico e del Modello ed alla conseguente e mirata formazione in merito
- sistema disciplinare: le analisi svolte sono state finalizzate alla verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare attualmente vigente (illustrato nel prosieguo nel presente documento), diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, sia da parte dei dipendenti e collaboratori interni dell'organizzazione, sia da parte dell'Organo amministrativo, del Collegio sindacale, della società di revisione legale e dei collaboratori esterni.
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione: l'analisi ha riguardato l'esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio costante dei processi per la verifica dei relativi risultati e di eventuali non conformità, nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione, tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.

[OMISSIS]

Si precisa che la prospettiva di analisi che ha guidato le attività finalizzate all'esecuzione del Risk Assessment e alla predisposizione del Modello, ha riguardato la *legal entity* di Cooperlat. Di conseguenza, tutte le evidenze emerse e le considerazioni formulate con riferimento alle aree potenzialmente a rischio, all'identificazione, analisi e validazione delle componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati per garantire l'efficacia del Modello, l'estensione e l'applicabilità del Modello stesso, trovano una propria contestualizzazione specifica unicamente con riferimento a Cooperlat.

Dopo aver definito l'elenco dei potenziali processi a rischio per ogni area aziendale è stata effettuata la valutazione dei rischi per ciascuno di questi.

Nella valutazione di tali rischi si è scelto di utilizzare un approccio di tipo misto (quali-quantitativo) basato su due parametri: impatto e probabilità dell'evento, a loro volta scisse in dimensioni oggetto di analisi. La matrice di valutazione prevede per entrambi i parametri cinque possibili soglie (da "molto basso" a "molto alto" corrispondenti a valori da 0 a 5) per evitare una eccessiva concentrazione dei valori nella fascia intermedia.

Impatto e probabilità dell'evento sono stati a loro volta valutati alla luce di alcuni key drivers di seguito individuati.

[OMISSIS]

Per ogni processo sensibile, individuando il valore dell'impatto e della probabilità, si è giunti a definire, attraverso una matrice, il livello di rischio.

4. Gap Analysis e Action Plan

La Gap Analysis ha lo scopo di individuare tutti i gap relativi ai presidi di controllo di rischio per ogni reato. I presidi sono la formalizzazione delle procedure, la segregazione dei ruoli, la tracciabilità e la formalizzazione di deleghe. Nell'Action Plan tali gap vengono ripresi in considerazione e vengono evidenziate le conseguenti azioni correttive necessarie per far sì che il livello di rischio risulti almeno accettabile.

«La Gap Analysis ha lo scopo di individuare tutti i gap relativi ad i presidi di controllo di rischio per ogni reato. I presidi sono la formalizzazione delle procedure, la segregazione dei ruoli, la tracciabilità e la formalizzazione di deleghe. Nell'Action Plan tali gap vengono ripresi in



Si puntualizza che il Decreto non ha dettato disposizioni specifiche sui protocolli che l'azienda dovrebbe adottare per eliminare o ridurre il rischio, rinviando alle associazioni di categoria il compito di creare le linee guida da seguire per l'implementazione di modelli idonei ed efficaci.

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto, con le Linee Guida di riferimento e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), Cooperlat ha quindi individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato Action Plan, e sono riconducibili rispettivamente ai gap ed agli interventi necessari rilevati nell'ambito delle attività di Risk Assessment descritte in precedenza.

Per quanto riguarda gli output del processo di Risk Assessment, i dettagli delle tipologie di controlli investigati e i risultati della Gap Analysis, nonché le azioni correttive dell'Action Plan, si rimanda alle relative schede nella loro ultima revisione, incluse nell'archivio documentale dell'azienda Cooperlat.

5. Predisposizione e diffusione del Modello

L'ultima fase del processo è la predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la diffusione e divulgazione dello stesso all'interno di Cooperlat.

2.6. Struttura del Modello

Il presente documento è composto da una *Parte Generale* e una *Parte Speciale*.

Parte Generale: vengono richiamati i principi del Decreto, illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello di Cooperlat nel contesto interno ed esterno, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso;

Parte Speciale: ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate a rischio di reato per Cooperlat, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti. Attualmente le Parti Speciali sono:

- **Parte Speciale "A":** è relativa alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli **articoli 24, 25, e 25-decies** del D.Lgs. n.231/01, ossia per i reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione o dell'Amministrazione della Giustizia (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- **Parte Speciale "B":** è relativa alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'articolo **25-ter** del Decreto, cioè i c.d. reati societari (tra cui il reato di corruzione tra privati);
- **Parte Speciale "C":** è relativa alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'articolo **25-quater** del Decreto, ossia i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- **Parte Speciale "D":** è relativa alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'articolo **25-octies**, ossia i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- **Parte Speciale "E":** è relativa alle tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'articolo **25-septies** del Decreto, ossia i reati ed illeciti commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;



- **Parte Speciale “F”:** è relativa alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell’articolo **24-bis e 25-novies**, ossia i delitti informatici e trattamento illecito dei dati e reati in materia di violazione del diritto d’autore;
- **Parte Speciale “G”:** è relativa alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell’articolo **24-ter**, ai sensi della **L. n. 146/06**, ovvero reati di criminalità organizzata e Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale.
- **Parte Speciale “H”:** è relativa alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi dell’articolo **25-duodecies** ossia reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale “T”:** è relativa ai reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto)¹⁷;
- **Parte Speciale “L”:** è relativa ai Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto) e Reati di Contrabbando (articolo 25-sexiesdecies);
- **Parte Speciale “M”:** è relativa ai reati contro l’industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- **Parte Speciale “N”:** è relativa ai Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- **Parte Speciale “O”:** è relativa ai Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies).

È stata redatta anche una parte speciale P relativa a reati agroalimentari ancora non in vigore. Tale parte speciale rimane non adottata fino a quando i reati agroalimentari non sono divenuti “presupposto”.

OMISSIS

Il Modello di Cooperlat si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico;
- procedure/protocolli e principi di riferimento e regolamentazione interna, richiamate dai protocolli specifici di controllo contenuti nelle Parti Speciali;
- catalogo dei reati “Tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/01”.

Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello e definisce i principi e le norme di comportamento di Cooperlat. Il Codice Etico esprime, fra l’altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all’interno di Cooperlat.

¹⁷Articolo inserito dal D.Lgs. n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Pubblicato in G.U. n. 177, del 1 agosto 2011, in vigore dal 16.08.2011. In seguito all'introduzione della Legge n. 68/15 del 22 maggio 2015 sugli Eco-reati, pubblicato in GU n. 122 del 28 maggio 2015 sono state introdotte alcune novità in merito ai reati ambientali.



2.6 Aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione del potere dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell’Organo amministrativo di Cooperlat.

Successivamente il Modello potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni in occasione di:

- novità legislative;
- revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa e/o del settore di attività di Cooperlat;
- risultanze dei controlli effettuati;
- significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo.

«Il modello di Cooperlat si compone di una Parte Generale, delle Parti Speciali relative alle categorie di reato potenziali, del Codice Etico, dei protocolli e principi di riferimento»

Tuttavia, l’adozione di modifiche e/o integrazioni non sostanziali, da apportare al presente Modello vengono direttamente recepite dall’Organo amministrativo.

In particolare, è demandata, al Consiglio di amministrazione di Cooperlat, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, l’integrazione del presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove

normative legislative, possano essere ulteriormente collegate all’ambito di applicazione del Decreto.



3 Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, art. 6, comma 1, lett. a) e b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se il CdA ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Secondo le indicazioni delle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, fatte proprie anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, devono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'Organo amministrativo.

Affinché l'autonomia non risulti meramente formale è necessario che l'O.d.V. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e sia immune da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente di Cooperlat.

Tali requisiti vengono assicurati dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa, in modo da escludere qualsiasi dipendenza gerarchica dell'Organismo all'interno dell'ente e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice dell'ente, e quindi all'Organo amministrativo. Infatti, l'Organismo di vigilanza viene inserito nell'organigramma nella più elevata posizione di staff.

L'O.d.V. deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate rispetto alle funzioni che è chiamato a svolgere e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. Pertanto, è necessario che in seno all'O.d.V. siano presenti professionalità adeguate.

«Caratteristiche

dell'OdV: autonomia,
indipendenza,
continuità d'azione»

L'Organismo di Vigilanza può servirsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'ente ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Le caratteristiche di professionalità, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.



Con riferimento, infine, alla continuità di azione, non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all’ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l’Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l’attività dell’O.d.V. non debba limitarsi ad incontri periodici, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell’ente.

L’O.d.V. è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l’effettività e l’efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per l’ente.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- collaborare con i Soggetti apicali nella diffusione del Modello all’interno di Cooperlat e vigilare sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello, assicurando e promuovendo il costante aggiornamento dello stesso;
- vigilare continuativamente sul funzionamento e l’osservanza del Modello, con i necessari poteri d’indagine;
- riferire continuativamente direttamente all’Organo amministrativo circa il funzionamento del Modello;
- definire, coordinandosi con i soggetti apicali e le strutture organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l’espletamento della propria funzione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i collaboratori interni possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello o del Codice Etico;
- accertare e segnalare all’Organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti destinatari che si sono resi responsabili di violazioni del Modello o del Codice Etico;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare l’indipendenza nel giudizio di valutazione e la visione d’insieme delle attività ad esso richieste.

3.1 Composizione, nomina durata e revoca dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo può essere costituito in forma plurisoggettiva. La nomina e la revoca dell’Organismo di Vigilanza sono atti riservati alla competenza dell’Organo amministrativo. Dopo l’accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli, tramite comunicazione interna.

L’Organismo di Vigilanza dell’ente è istituito con delibera dell’Organo amministrativo. I componenti dell’Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte dell’Organo amministrativo. I componenti sono sempre rieleggibili.

Il compenso per la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall’Organo amministrativo.

L’Organismo di Vigilanza può essere revocato soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa di Cooperlat, mediante un’apposita delibera dell’Organo amministrativo. Per “giusta causa” di revoca potrà intendersi a titolo esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico;
- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/01 – risultante da una

«L’OdV di
Cooperlat vigila
sul rispetto del



sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo deve essere definito in modo da rispondere alle caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, la nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici dell'ente.

L'Organo amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui sopra, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

In casi di particolare gravità, l'Organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

Si rinvia al Regolamento dell'O.d.V. per quanto non ulteriormente specificato.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati da apposito Regolamento.

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, all'Organismo sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- analizzare sulla persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività dello stesso;
 - modifiche normative;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- disporre di autonome e adeguate risorse finanziarie, approvate dall'Organo amministrativo nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, su proposta dell'Organismo, idonee a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte,



- aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del budget permette all'O.d.V. di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti indicati dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto;
- accedere presso tutte le Aree di Cooperlat, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde esaminare ogni documento ed ottenere qualsiasi informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto. È fatto quindi obbligo a qualunque funzione, eventuale dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, di fornire le informazioni richieste da quest'ultimo;
 - ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza, osservando le procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
 - assicurarsi che i responsabili delle strutture forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
 - procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, dei membri del collegio sindacale e degli amministratori;
 - organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni di Cooperlat, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti;
 - richiedere informazioni a consulenti esterni, al Collegio sindacale e alla società di revisione legale dei conti ed a partner commerciali;
 - stipulare, modificare e/o risolvere - per il tramite delle unità competenti - incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Sarà cura dell'O.d.V. verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti.

Si specifica inoltre che:

- le attività attuate dall'Organismo non possono essere sindacate da altro organo di Cooperlat, fermo restando che la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello permane in capo alla direzione dell'ente;
- l'O.d.V. ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'ente- senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

L'Organismo potrà inoltre, ai fini dell'attuazione del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001, chiedere in qualsiasi momento agli organi e soggetti deputati al controllo di Cooperlat informazioni in merito alle notizie rilevanti acquisite da questi nel corso della loro attività.

A garanzia della propria indipendenza, l'Organismo si rapporta direttamente al Consiglio di amministrazione e, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia, disponendo di mezzi finanziari adeguati ad assicurargli totale indipendenza operativa.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

3.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di amministrazione e al Presidente del C.d.A.. in ordine allo svolgimento dei suoi compiti, con particolare riferimento alla corretta attuazione del Modello ed all'eventuale emersione di fatti critici.



L'attività informativa è svolta, su base continuativa, anche nei confronti dell'Organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza redige, con cadenza periodica, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola al Consiglio di amministrazione.

In particolare, la relazione periodica ha ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni all'ente, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'O.d.V. stesso e dagli altri soggetti interessati;
- le attività che non è stato possibile effettuare per giustificate ragioni di tempo e/o eventuali carenze di risorse;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione, necessari nel caso in cui siano introdotti nuovi reati.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato inoltre a predisporre ed inviare annualmente al Consiglio di amministrazione, un report riepilogativo, avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- l'individuazione del Piano delle Attività per l'anno successivo.

L'Organismo dovrà inoltre riferire tempestivamente al Consiglio di amministrazione in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che sia stata accertata dall'Organismo di Vigilanza stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali, idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture dell'ente (in termini, ad esempio, di rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti, ovvero di ostacolo alla relativa attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto dell'organizzazione, ovvero di procedimenti a carico della stessa in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/01;
- esito degli accertamenti disposti da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a indagini aventi ad oggetto reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/01;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo amministrativo;
- necessità di procedere all'aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico.

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza deve riferire senza indugio al Consiglio di amministrazione, in caso di verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo dell'ente, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza.

L'Organismo di Vigilanza deve avere uno scambio di informazioni con il Collegio sindacale e la società di revisione legale dei conti.



3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.5.1 Segnalazioni da parte di esponenti dell'organizzazione o da parte di terzi

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel “Modello di Organizzazione” di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

L'Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Collaboratori e degli altri soggetti all'uopo individuati, in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione od elusione del Modello o delle relative procedure e quindi potrebbero ingenerare responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nella Parte Generale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello ex D.Lgs. n. 231/2001;
- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni dell'ente nell'attuazione del Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura organizzativa, anche con riferimento ai ruoli chiave per la tutela della sicurezza e salute sul lavoro;
- procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello, nonché eventuali sanzioni disciplinari irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'O.d.V. valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando – ove ritenuto opportuno - l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse dell'ente nell'ambito delle attività a rischio e ai quali Cooperlat provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello Organizzativo adottato.

I consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con Cooperlat effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo dell'ente mediante quanto definito contrattualmente. Le segnalazioni devono avvenire anche da parte del Collegio sindacale e della Società di revisione legale dei conti.



3.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente, deve essere obbligatoriamente trasmessa all'O.d.V. di Cooperlat la seguente documentazione:

- dettaglio dello status dei provvedimenti amministrativi e del relativo iter amministrativo;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- dettaglio delle visite ispettive ricevute nel periodo di riferimento e delle eventuali criticità riscontrate;
- elenco dei dipendenti che hanno ricoperto cariche pubbliche nel corso dell'anno, o ancora in essere alla chiusura dell'esercizio;
- notizie in merito ad eventuali candidature, ruoli politici o incarichi pubblici assunti da figure apicali di Cooperlat o in merito all'instaurazione di rapporti economici con soggetti candidati ad elezioni politiche, con loro familiari, o con dirigenti di organizzazioni pubbliche;
- documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello;
- documentazione relativa alla partecipazione delle attività di cui sopra da parte dell'eventuale personale;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria effettuate in Paesi regolati da normativa fiscale privilegiata, ai sensi dei DM 21 novembre 2001 (Disciplina CFC) e 23 gennaio 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- le richieste di pagamento su conto corrente in uno Stato "a rischio" (in base agli elenchi/black list emanati da OECD/OCSE, ecc.) provenienti dai fornitori;
- il dettaglio delle eventuali erogazioni concesse (ad esempio a titolo di omaggi, liberalità, ecc.), a favore di enti pubblici o soggetti che svolgono pubbliche funzioni;
- dettaglio degli acquisti di servizi di consulenze effettuati nel periodo di riferimento;
- stato dei contenziosi di competenza in essere, nonché i possibili esiti degli stessi;
- reportistica in merito alle procedure di gara ad evidenza pubblica ed in merito alle procedure negoziate;
- documenti in ambito di salute e sicurezza sul lavoro;
- richieste modifiche autorizzazioni esistenti;
- i rapporti preparati dai Responsabili delle Aree nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i cambiamenti organizzativi rilevanti e l'aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe, le variazioni delle aree a rischio, la realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello di Organizzazione;
- notizie in merito alla convocazione dell'Assemblea dei Soci e alle operazioni rilevanti per la gestione e per la definizione degli indirizzi strategici dell'ente.

3.5.3 Modalità di trasmissione delle informazioni e valutazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, si applicano le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto;

«L'OdV deve essere portato a conoscenza di ogni informazione proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio»



- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima. Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'Organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'O.d.V., è stato istituito un “canale informativo dedicato” con un indirizzo mail specifico per l'Organismo. Le segnalazioni potranno altresì essere trasmesse per posta all'*Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n.231/01, Cooperlat Società Cooperativa Agricola, Jesi, via Piandelmedico n.74, cap 60035*. Si rinvia al Capitolo 7.

3.5.4 Raccolta, conservazione e accesso all'archivio dell'O.d.V.

Tutti i rapporti, le segnalazioni e le informazioni rese dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di amministrazione e ad eventuali altri soggetti e ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo stesso, devono essere conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo congruo di anni.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.



4 Piano di formazione e comunicazione.

Cooperlat attua e rispetta la procedura PRFP descritta al paragrafo 3.2.2, lettera e.

Al fine di poter ritenere integrato il requisito dell'efficace attuazione dei principi contenuti nel presente Modello, oltre che di quelli del Codice Etico, intende garantire una corretta ed ampia divulgazione e conoscenza dei principi e delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con un grado di approfondimento proporzionato al livello di coinvolgimento delle risorse medesime nell'esecuzione delle attività a rischio.

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management, ai dipendenti, ai soci, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Cooperlat.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza ed integrato, tenendo conto dei risultati dell'attività svolta, con i responsabili dei processi di volta in volta coinvolte.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge attraverso programmi di formazione ed informazione caratterizzati da un differente grado di approfondimento in virtù del diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle aree a rischio. La comunicazione e la formazione sono comunque improntate ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni stabilite dall'ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

4.1 Formazione del personale

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere le regole di comportamento nonché i principi di riferimento del Modello; egli è altresì tenuto a contribuire attivamente alla loro attuazione e a segnalarne eventuali carenze.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione differenziati in considerazione delle diverse attività sensibili.

È obiettivo di Cooperlat garantire, promuovere e facilitare la conoscenza di tali regole e principi da parte dei destinatari, differenziando, a seconda della posizione e del ruolo, l'approfondimento e il grado di dettaglio della conoscenza stessa; tale obiettivo riguarda tutte le risorse dell'ente.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti e/o collaboratori, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

È garantita ai dipendenti e/o collaboratori la possibilità di accedere e consultare il documento "Parte Generale del Modello" nonché il Codice Etico di Cooperlat entrambi pubblicati nel Portale dipendenti (My Work Space).

Ai componenti degli Organi Sociali di Cooperlat sarà resa disponibile copia del Modello. Specularmene a quanto previsto per i dipendenti e/o collaboratori, ai nuovi dirigenti, ai nuovi componenti degli Organi Sociali, sarà data copia del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita.



Ai nuovi dipendenti e Dirigenti verrà poi richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione alle regole comportamentali ed ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, unitamente all'accettazione della proposta di assunzione da parte di Cooperlat, documenti dei quali sarà loro contestualmente consegnata copia.

Quanto poi all'organizzazione dei seminari e alle altre iniziative di formazione mirata, al fine divulgare e favorire la comprensione dei contenuti dei principi di riferimento del Modello anche in relazione alle eventuali novità normative intervenute, è previsto un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio.

4.2 Informativa a collaboratori esterni e partner

I collaboratori, i partner e/o comunque i terzi che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Cooperlat e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" devono essere edotti attraverso idonea informativa e conformarsi, accettandole per iscritto, le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

«Cooperlat intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti e/o collaboratori»

Cooperlat promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i fornitori dell'organizzazione.

Cooperlat provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, appositi provvedimenti, quali il diritto di risoluzione e/o clausole penali, fino alla possibile risoluzione degli obblighi negoziali.



5 Sistema disciplinare e sanzionatorio

6.1 Principi generali e condotte rilevanti

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione di Cooperlat al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Nell'individuazione della sanzione, la cui applicazione deve tener conto dei principi di gradualità e adeguatezza, assumono rilievo i profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi della violazione, graduati in ordine crescente di gravità e riferiti alle circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito, sono:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Sotto il profilo soggettivo assumono poi rilievo le seguenti circostanze:

- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva dell'autore;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica della persona cui è riferibile la condotta contestata; eventuale condivisione delle decisioni con altri soggetti che abbiano concorso o in qualche modo contribuito alla violazione del Modello.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce adempimento da parte di dipendenti che verranno eventualmente assunti degli obblighi previsti dall'art. 2104, 2° comma c.c.; di tali obblighi il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte integrante e sostanziale.



La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali contenute o richiamate dal presente Modello, da parte dei dipendenti, costituisce sempre illecito disciplinare: in ogni caso, la commissione, anche sotto forma di tentativo, di qualsiasi comportamento penalmente rilevante, comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Cooperlat chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti dell'organizzazione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), da eventuali normative speciali applicabili, dalla documentazione interna di Cooperlat e dal CCNL di riferimento ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Industria Alimentare. La gestione contributiva e previdenziale segue quella delle cooperative agricole di trasformazione L.240/84.

Il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

- 1) incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o, nei casi di recidiva, scritto il lavoratore che violi le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure), adotti un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio" ovvero non comunichi all'O.d.V. le informazioni previste dal Modello;
- 2) incorre nel provvedimento della multa il lavoratore (non superiore a 3 ore dello stipendio base, e comunque per un numero di ore non superiore a quello previsto dal CCNL di riferimento) che:
 - ometta di eseguire con la diligenza dovuta le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un'omessa osservanza degli obblighi derivanti dal Modello;
 - violi l'obbligo di inviare le Segnalazioni obbligatorie all'O.d.V. previste dal Modello;
- 3) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione (fino ad un massimo di 3 giorni e comunque per un periodo non superiore a quello previsto dal CCNL di riferimento), il lavoratore che:
 - violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi dell'organizzazione, arreca un danno alla stessa o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto;
 - violi l'obbligo di comunicare all'O.d.V. la segnalazione relativa alla commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;
 - commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- 4) incorre, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che:

«Sanzioni applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale»



- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di Cooperlat di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'ente;
- abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/01.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. In particolare:

- in caso di informativa relativa alla violazione del Modello viene dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, viene avviato il procedimento disciplinare previsto dal CCNL di riferimento;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri del Consiglio di Amministrazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il Consiglio di amministrazione, viene individuata - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Il tipo e l'entità della sanzione deve tener conto:

- dell'elemento soggettivo: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, tenuta conto la prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- del livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle particolari circostanze del caso.

Dopo essere stata applicata la sanzione disciplinare, il Presidente dell'ente comunica l'irrogazione della suddetta, ovvero il provvedimento di archiviazione, corredato delle opportune motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.



Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Qualora vi sia il mancato rispetto dei Dirigenti di Cooperlat di quanto prescritto dal Modello, proporzionalmente alla gravità delle violazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) Rimprovero verbale:
 - lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne contemplate dal Modello e/o Codice Etico o adozione di un comportamento contrario a quanto richiesto dalla normale diligenza;
 - mancata segnalazione di irregolarità poste in essere dai componenti del personale;
- b) Rimprovero scritto:
 - mancanze punibili mediante rimprovero verbale ma che essendo caratterizzate da conseguenze specifiche o da recidiva, abbiano avuto rilevanza maggiore;
 - mancata segnalazione di irregolarità poste in essere dai componenti del personale;
 - ripetuta mancata segnalazione di irregolarità lievi commesse dai componenti del personale;
- c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:
 - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
 - mancata segnalazione di irregolarità gravi commesse dai componenti del personale;
 - violazione di quanto prescritto dal Modello e/o dal Codice Etico mediante la tenuta di un comportamento in grado di configurare gli estremi di una delle fattispecie di reato rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo;
- d) Licenziamento per giusta causa:
 - assunzione di un comportamento apertamente in violazione di quanto prescritto dal Modello e/o Codice Etico e tale da determinare la possibile applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori, del collegio sindacale e della società di revisione legale dei conti

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale adotterà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee:

- a) rimprovero scritto: in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la cui osservanza costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Cooperlat;
- b) sospensione temporanea dalla carica: in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello;
- c) revoca dall'a carica: in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia.

Con riguardo agli amministratori, sarà ugualmente punibile, in relazione alla gravità della violazione compiuta, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sui subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione di quanto indicato dal Modello.

Qualora non venga convocata tempestivamente l'Assemblea dei Soci da parte dell'organo dirigente, sarà il Presidente del Collegio sindacale a provvedervi.



Nel caso in cui, la violazione delle disposizioni del presente Modello sia stata posta in essere da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a segnalarlo al Collegio Sindacale e quest'ultimo, richiederà al Consiglio di Amministrazione stesso di convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci per l'assunzione delle eventuali e necessarie iniziative e/o sanzioni. Qualora tale richiesta di convocazione risulti inevasa a causa dell'inerzia del C.d.A., il Collegio Sindacale stesso provvederà a convocare tempestivamente l'Assemblea dei Soci.

In caso di violazione del Modello da parte del membro del Collegio Sindacale della Società, l'OdV in formerà in merito l'organo dirigente, il quale, prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno la adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

In merito a quanto appena descritto, si applicheranno gli articoli 2406 e 2407 c.c. e quanto previsto, in tema di azione sociale di responsabilità, dall'art. 2393 c.c.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte della società di revisione legale dei conti, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

6.5 Misure nei confronti delle società socie di Cooperlat

In caso di violazione del presente Modello da parte delle società socie di Cooperlat, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio di amministrazione e il Presidente del C.d.A..

6.6 Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri sono obbligati ad informare immediatamente il Consiglio di amministrazione di Cooperlat; tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organo.

6.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Cooperlat, da parte di collaboratori, fornitori, consulenti, partner ed altri soggetti esterni determina l'applicazione delle penali previste nei contratti che ne regolano i rapporti, o, nel caso di violazioni gravi o reiterate, la risoluzione del rapporto contrattuale. In particolare, la violazione da parte dei consulenti, dei collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Cooperlat delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Cooperlat, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/01.



7 Il sistema di Whistleblowing

Scopo della presente sezione del Modello è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al dipendente gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con Cooperlat.

Cooperlat, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute, recanti "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, Cooperlat:

- a) ha istituito canali di segnalazione che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) tutela il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da Cooperlat è regolamentato dal documento "PROCEDURA DI SEGNALEZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA ("Whistleblowing")".

Ogni segnalazione è destinata al O.d.V. che ne valuterà la fondatezza attuando tutte le cautele previste per legge. Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

*«Fornire al dipendente gli strumenti
affinché sia messo nelle condizioni
di procedere in autonomia alla
segnalazione di illeciti»*



Modello di organizzazione, gestione
e controllo ex D.Lgs. n. 231/01
Rev.00 – 10 novembre 2022

COOPERLAT

Società Cooperativa Agricola

Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex d.lgs. 231/01

Parti Speciali