

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00	pagina 1/24
-------------------	--	---------	-------------



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PARTE GENERALE
APPROVATO DAL CDA E DALLA ASSEMBLEA DEI SOCI
IN DATA 31/05/2016

00	31/05/2016	1^ redazione	A.Ruberti
Rev	Data	Descrizione	Approvato

PARTE GENERALE DEL MODELLO

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1. RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	3
1.2. Tipologia di Modelli Organizzativi e Modello prescelto	4
1.3. Presentazione della Cooperativa.....	6
2. REALIZZAZIONE DEL MODELLO	8
2.1 Raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale	8
2.2 Identificazione delle attività a rischio.....	8
2.3 Metodo di Valutazione Dei Rischi.....	8
2.4 Classificazione Della Mappa Dei Rischi Ex Ante	11
2.5 Attività Generali Di Prevenzione	12
3. Organismo di Vigilanza (OdV)	14
3.1 Caratteristiche dell'OdV	14
3.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
3.3 Regole di funzionamento dell'OdV	17
3.4 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali	17
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	18
4. DELEGHE E POTERI.....	20
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	21
6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	22
7. CODICE DISCIPLINARE.....	23

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell’ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità “amministrativa” con profili di rilievo penale a carico di enti, persone giuridiche e Società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinati tipi di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

. Gli enti a cui si applica il Decreto sono tutte le società, le associazioni con o senza personalità giuridica, gli Enti pubblici economici e gli Enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

Gli enti rispondono per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. L’inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l’ente sanzioni che possono incidere fortemente anche sull’esercizio della propria attività. La responsabilità dell’ente non sostituisce ma si aggiunge alla responsabilità personale dell’individuo che ha commesso il reato.

È istituita dal Decreto un’anagrafe nazionale nella quale sono iscritti, per estratto, le sentenze e i decreti divenuti definitivi in merito all’applicazione agli enti di sanzioni amministrative dipendenti da reato. Ogni organo avente giurisdizione in ordine all’illecito amministrativo dipendente da reato, tutte le pubbliche amministrazioni, gli enti incaricati di pubblici servizi quando il certificato è necessario per provvedere ad un atto delle loro funzioni, e il pubblico ministero, per ragioni di giustizia, hanno diritto di ottenere il certificato di tutte le iscrizioni nell’anagrafe esistenti nei confronti dell’ente. L’ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati, individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto

Atti successivi hanno esteso la validità del decreto 231/01 a nuove fattispecie di reati. Ad esempio la legge 3 agosto 2007, n. 123 "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" ha esteso l’applicabilità del Decreto 231 ai reati in materia di sicurezza.

1.1. RESPONSABILITÀ DELL’ENTE

La commissione di uno dei reati contemplati dal D. L.gs. 231/01 costituisce solo una delle condizioni per l’applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all’ente dell’illecito da reato e che possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I **criteri di natura oggettiva** richiedono che:

- ❖ **il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all’ente;**
- ❖ **il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.**

Gli **autori del reato** dal quale può derivare la responsabilità dell’ente possono essere:

- soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (**soggetti in posizione apicale**)

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (**soggetti subordinati**).

Nella categoria dei soggetti apicali possono rientrare amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, ma anche i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o Project Manager con autonomia finanziaria e funzionale. Anche i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici o comunque operano sotto la loro direzione o vigilanza. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori esterni, i parasubordinati e i consulenti.

Per la responsabilità dell'ente è inoltre necessario che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

In ogni caso, l'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I **criteri di natura soggettiva** attengono al profilo di colpevolezza dell'ente. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard di gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude infatti la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, si sia dotato e abbia efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale che da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una specie di presunzione di responsabilità dell'ente, e si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che:

1. il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 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, di seguito "OdV");
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se venga provato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

1.2. Tipologia di Modelli Organizzativi e Modello prescelto

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
------------------------------	--	----------------

Il Modello opera quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati e efficacemente attuato.

Il Decreto, tuttavia, non indica le caratteristiche e i contenuti del Modello, si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto. Secondo il Decreto il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio di commissione di specifici reati.

In particolare il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede inoltre la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente

La scelta della Coop La Rinascita di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione è solo l'ultimo tassello di una ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- assegnare all'esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, poteri gestionali, poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare eccessive concentrazioni di potere, soprattutto in operazioni a rischio di reato o illecito, in capo a singole persone o uffici, attuando il principio della segregazione funzionale e contrapposizione di interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e poteri di controllo nella stessa persona/unità funzionale e distinguere tra poteri autorizzativi, poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire le attribuzioni ufficiali di compiti, chiari e funzionali, utilizzando procedure formali, evitando sia vuoti di potere che sovrapposizioni di competenze;
- assicurare che ogni operazione aziendale sia verificabile, documentabile, coerente, congrua;
- garantire la corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi effettivamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi, alla trasparenza di tali decisioni e delle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Il presente Modello è stato aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 31/5/2016

Per espressa previsione legislativa (art.6 comma 3 del D.Lgs.231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
--------------------------	--	----------------

comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia. Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione la “Coop la Rinascita ha tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e delle linee guida ANCPL, ANCE e Confindustria.

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni, e di alcune Parti Speciali per integrarne il contenuto in relazione a determinate tipologie di reato

Sono elementi costitutivi del Modello:

- il presente documento, Parte generale del Modello Organizzativo
- La Parte specifica del Modello Organizzativo
- lo Statuto della Coop La Rinascita.
- le procedure e tutti i regolamenti (“protocolli”) adottati dalla Coop La Rinascita. ai sensi del Modello;
- l’insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- il codice sanzionatorio e disciplinare, contenuto nella Parte generale del Modello Organizzativo.
- Il Codice Etico
- il Documento di valutazione dei rischi

Ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida suggeriscono di effettuare un’approfondita indagine della organizzazione dell’Ente, cioè una ricognizione delle aree, settori e uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne correlate con l’Ente stesso.

La mappatura dei settori a rischio necessita di aggiornamenti continui in relazione a cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato nel quadro della attività imprenditoriale, istituzionale e societaria dell’Ente.

1.3. Presentazione della Cooperativa

La Società Cooperativa di Produzione e Lavoro "LA RINASCITA" srl. nasce nel 1974. Inizialmente effettua lavori inerenti allacciamenti di utenze alla rete gas, manutenzione e costruzione reti gas nel territorio della provincia di Pisa.

Progressivamente viene diversificata la gamma delle attività svolte, in particolare nel settore del risanamento ambientale e la Cooperativa realizza lavori di fognature ed acquedotti, movimento terra, urbanizzazioni, pavimentazioni stradali, edilizia civile ed industriale.

Dal marzo 1999 si è dotata della Certificazione del Sistema Qualità Aziendale in base alle Norme UNI EN ISO 9002, con certificato n. 1792/99/S del RINA –CISQ. Successivamente adegua il Sistema Qualità Aziendale alla Norma UNI EN ISO 9001:2000 e quindi alla ISO 9001:2008 e certifica le attività di: costruzione di edifici civili ed industriali-costruzione di strade e pavimentazioni stradali-lavori di urbanizzazione primaria e secondaria-acquedotti-fognature-impianti di metanizzazione-idrotermosanitari.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
----------------------	---	---------

Successivamente riceve l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici per le categorie OG1- OG3-OG6 –OG10 – OS3 -OS28.

Da Febbraio 2011 l'Azienda ottiene anche le certificazioni OHSAS 18001, relativa alla gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro, ed SA 8000, certificazione etica relativa sia ai propri dipendenti che alla catena di fornitura. Sta attualmente predisponendo la certificazione ambientale ISO 14001/2004.

In questi ultimi anni conquista un ruolo più ampio nel panorama delle imprese che operano in provincia di PISA ed estende la propria operatività anche nelle provincie di LIVORNO , LUCCA, MASSA CARRARA.

Alla fine del 2015 l'Azienda occupa circa 40 lavoratori.

La sede aziendale è a Latignano di Cascina (PI), Italia.

Grazie alla esperienza acquisita, l'Azienda è in grado di soddisfare le più diverse e particolari esigenze nei settori oggetto dell'attività, garantendo un alto livello di qualità ed affidabilità di tutti i lavori effettuati.

La Cooperativa ha articolato la sua struttura in due distinti rami d'azienda:

Edilizia civile ed industriale e connesse opere di urbanizzazione

Manutenzioni edili stradali e reti dei sottoservizi.

In particolare l'azienda ha maturato una lunga esperienza nell'ambito delle manutenzioni stradali, e delle manutenzioni delle reti tecnologiche del gas e dell'acqua.

La struttura operativa dedicata alle manutenzioni stradali e dei sottoservizi è costituita da un sistema di Pronto intervento e reperibilità attivo per tutte le 24 ore ed è composta da mezzi aziendali idonei ad operare in tutte le sedi urbane ed extraurbane(furgoni, camion di varie portate e dimensioni, pale e escavatori di piccole e medie dimensioni e potenze, attrezzatura specifica). Inoltre il personale operativo ha acquisito una professionalità ed una competenza specifica adeguata a rispondere alle particolari esigenze di interventi manutentivi.

Nell'ambito delle manutenzioni stradali una particolare attenzione è stata rivolta ai mezzi ed alle attrezzature specialistiche per le pavimentazioni bituminose: la Cooperativa dispone di fresatrici di alta profondità e di fresatrici e spazzole di misure ridotte, di finitrici per asfalto, rulli, pale e terne per assicurare interventi sia di grandi che piccole estensioni.

Nel settore della edilizia civile ed industriale la Cooperativa ha realizzato sia capannoni industriali di diverse ed ampie dimensioni per attività produttive industriali e commerciali, sia edifici civili e strutture di carattere ricettivo- alberghiero. Nei diversi edifici ha direttamente realizzato anche tutti gli impianti idro-termo-sanitari ed elettrici. Dispone di mezzi, attrezzature specialistiche e di personale altamente qualificato per la realizzazione di tutte le diverse tipologie costruttive.

Le realizzazioni più recenti e significative nell'ambito delle opere di edilizia civile sono state la costruzione-insieme con altri due soci- di un complesso residenziale-commerciale-direzionale, denominato Progetto Ville Urbane a Pisa e sempre a Pisa la costruzione di un complesso residenziale di n.34 appartamenti per conto di Cooper2000.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

REALIZZAZIONE DEL MODELLO

La realizzazione del Modello si è sviluppato in alcuni step, improntati ai principi della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni attività e la coerenza con il D.Lgs. 231/2001.

2.1 Raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la Cooperativa la Rinascita, ed in particolare:

- **organigramma;**
- **statuto;**
- **manuali operativi e procedure operative;**
- **sistemi di gestione;**
- **procedure di controllo;**
- **deleghe e procure;**
- **mansionario**

Tali documenti sono stati esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Cooperativa la Rinascita., nonché della ripartizione di poteri e competenze.

2.2 Identificazione delle attività a rischio

Si è proceduto alla individuazione e analisi di tutta l'attività della Cooperativa La Rinascita per verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state identificate mediante apposite schede di autovalutazione del rischio e condivise dai soggetti con le responsabilità e le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun settore di attività, tenendo presente che la mappatura dei settori a rischio richiede aggiornamenti continui in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato nel quadro dell'attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Le aree a rischio di commissione reati prese in considerazione nel modello sono le seguenti:

- **Area Amministrazione**
- **Area Commerciale**
- **Area Acquisti**
- **Area Gestione Del Personale**
- **Area Gestione Esecutiva**
- **Area Gestione Della Sicurezza Sul Lavoro**
- **Area Gestione Ambientale**

2.3 Metodo di Valutazione Dei Rischi

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
----------------------	--	---------

In termini operativi il rischio viene determinato attraverso un semplice algoritmo:

$$R \text{ (RISCHIO)} = P \times D : K;$$

dove **P** = PROBABILITÀ di realizzazione del reato; **D** = POTENZIALE DANNO conseguente al reato stesso e **K** = FATTORE DI CORREZIONE.

Per l'impiego di questa formula è definita una scala numerica che va da 1 a 3 associabile sia ai valori di probabilità (P), che di danno (D), che di fattore di correzione (K) secondo i criteri di seguito riportati.

P = Fattore di probabilità: da intendersi qui come possibilità che l'evento reato possa concretamente realizzarsi		
Scala	classificazione	descrizione
P = 0	INESISTENTE	Per la tipologia di attività svolta dall'Azienda, esclusa la possibilità di commissione del reato, in qualsiasi ipotesi e situazione
P = 1	ALTAMENTE IMPROBABILE	Possibilità solo a seguito di concomitanza di più eventi poco probabili, indipendenti e difficilmente prevedibili e/o controllabili
P = 2	POSSIBILE	Possibilità di insorgenza delle condizioni di effettuazione del reato, seppure non in modo esplicitamente identificabili
P = 3	PROBABILE	Concreta possibilità di accadimento del reato come conseguenza diretta di una precisa causa chiaramente identificabile

D = Fattore di danno: da intendersi qui come conseguenza di commissione del reato e che determina una riduzione funzionale o quantitativa di un bene o di quant'altro abbia un valore economico per l'Azienda		
Scala	classificazione	descrizione
D = 1	DANNO LIEVE	Situazione che determina danni lievi per l'Azienda
D = 2	DANNO MEDIO	Situazione che comporta danni sostanziosi per l'Azienda
D = 3	DANNO ALTO	Situazione che implica danni molto sostanziosi se non irreversibili per l'Azienda.

K = Fattore di correzione per Controllo/Monitoraggio/In-Formazione assunto nell'ambito del Modello 231 dell'Azienda, complessivamente valutato, secondo la seguente scala numerica		
Scala	classificazione	descrizione
K = 1	Fattore Standard	situazione standard (precedente all'introduzione del Modello), gestita secondo i tradizionali fattori prescritti dalle Norme del Codice Civile e del Codice Penale, nonché dai Regolamenti vigenti applicabili
K = 2	Fattore di riduzione medio	situazione conseguente all'introduzione del Modello con presenza di controlli interni (sistematici e a campione), ulteriori rispetto ai minimi di legge, derivati da Procedure, Istruzioni, formazione e verifiche

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
------------------------------	--	----------------

K = 3	Fattore di riduzione alto	situazione conseguente all'introduzione del Modello con presenza di controlli esterni, ulteriori ai controlli interni di cui sopra
-------	---------------------------	--

L'attribuzione dei punteggi, per le aree di rischio applicabili nella situazione precedente all'introduzione del presente Modello (situazione standard ex ante), consente di effettuare la definizione del livello di rischio (da 1 a 9) secondo il seguente schema matriciale: **(R = P x D); con K = 1**

D = fattore di danno ↑	1x3= 3	2x3= 6	3x3= 9
	1x2= 2	2x2= 4	3x2= 6
	1x1=1	2x1=2	3x1=3
	→		
	P = fattore di probabilità		

LIVELLO DI RISCHIO (R = P x D)

- (P = 0) ⇒ R = 0 Rischio **inesistente (non applicabile)**
- (P = 1 x D = 1) ⇒ Rischio **molto lieve (praticamente irrilevante)**
- (P = 1 x D = 2) ⇒ Rischio **lieve (tollerabile)**
- (P = 1 x D = 3) ⇒ Rischio **moderato**
- (P = 2 x D = 1) ⇒ Rischio **lieve (tollerabile)**
- (P = 2 x D = 2) ⇒ Rischio **moderato**
- (P = 2 x D = 3) ⇒ Rischio **reale**
- (P = 3 x D = 1) ⇒ Rischio **moderato**
- (P = 3 x D = 2) ⇒ Rischio **reale**
- (P = 3 x D = 3) ⇒ Rischio **intollerabile**

Una volta determinati i processi, le aree e le attività correlate a potenziali rischi vengono valutati i due fattori che influiscono sul loro livello di impatto ovvero il potenziale danno che ne potrebbe derivare correlato alla probabilità di accadimento.

Un concetto importante di cui si tiene conto nella costruzione del sistema di controllo preventivo è quello di "rischio tollerabile" detto altrimenti anche "rischio accettabile".

Il concetto di "rischio tollerabile" permette di individuare la soglia più appropriata nel definire quantità e qualità delle misure funzionali alla prevenzione della commissione dei reati considerati dal Decreto, altrimenti il loro numero potrebbe crescere a dismisura perdendo in tal modo di funzionalità e con effetti inibitori sull'operatività aziendale.

Per l'Azienda rischio accettabile ai fini del Decreto è da intendersi:

"la soglia concettuale associata ad un sistema di prevenzione dei reati tale che possa essere aggirato unicamente per via fraudolenta".

Questa definizione è in correlazione logica con l'art. 6 (Comma 1 – lettera c) del Decreto, che prevede proprio l'elusione fraudolenta come condizione esimente per la responsabilità amministrativa aziendale.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
------------------------------	--	----------------

Pertanto, tutti i rischi legati alla possibile commissione dei reati da parte di esponenti aziendali (dipendenti e collaboratori esterni) vengono valutati applicando tale metodologia, fatta salva diversa indicazione eventualmente esplicitata e motivata a margine del singolo evento potenziale fonte di reato.

La mappatura generale (ex ante) dei rischi aziendali previsti dal DLgs n. 231 è riassumibile, secondo la classificazione di seguito riportata, per la quale è stato assunto un Fattore di correzione uguale a 1.

2.4 Classificazione Della Mappa Dei Rischi Ex Ante

A) attività a rischio moderato (R = 3 - 4)

- ❖ reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24)
- ❖ delitti contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25)
- ❖ indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316-ter C.P.)
- ❖ truffa in danno dello Stato, di altro Ente pubblico o dell'UE (Art. 640 C.P.)
- ❖ truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis C.P.)

Le attività sensibili ritenute a rischio in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione sono:

1. gestione dell'attività contrattuale con la P.A., comprendente anche le fasi di gestione dei contatti diretti con esponenti della P.A., la partecipazione ad avvisi pubblici, la gestione di contratti in affidamento diretto o di incarichi affidati in trattativa privata;
 2. gestione delle richieste ed erogazione dei contributi e dei finanziamenti pubblici
 3. gestione delle procedure di partecipazione a gare pubbliche;
- ❖ reati colposi di violazione norme antinfortunistiche (Art. 25 septies)

B) attività a rischio lieve - tollerabile (R = 2)

- ❖ malversazione a danno dello Stato (Art. 316-bis C.P.)
- ❖ corruzione per atto di ufficio (Art. 318 C.P.)
- ❖ corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (Art. 318 C.P.)
- ❖ delitti informatici (Art. 24 bis)
- ❖ reati societari (Art. 25 ter)
- ❖ Reati ambientali (art. 25 – undecies)
- ❖ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – duodecies)

C) attività a rischio molto lieve - irrilevante (R = 1)

- ❖ reati di ricettazione, riciclaggio, ecc. (Art. 25 octies)
- ❖ induzione a rendere dichiarazioni mendaci (Art. 25 decies)
- ❖ corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter C.P.)
- ❖ corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.
- ❖ Delitti di criminalità organizzata (art. 24 – ter)
- ❖ Reati di falso nummario (art. 25 – bis)
- ❖ Delitti in materia di terrorismo e di eversione (art. 25 – quater)
- ❖ Reati Transnazionali (artt. 3 e 10 L. 146/06)

D) attività irrilevanti – non applicabili (R = 1 - 0)

- ❖ Delitti contro l'industria e il commercio. (art. 25 – bis1)
- ❖ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 – quater1)
- ❖ Delitti contro la personalità individuale (art. 25 – quinquies)
- ❖ Abusi di mercato (art. 25 – sexies)
- ❖ Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 – novies)

La mappatura di dettaglio dei rischi e dei processi aziendali sensibili, con la relativa valutazione specifica dei livelli di rischio, associati alle fattispecie di reato sopra individuate come possibili, vengono effettuate in modo più approfondito e motivato nell'ambito della Parte Speciale del presente Modello Organizzativo.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

Nella mappatura dei rischi (ex post), dopo l'introduzione ed implementazione del Modello organizzativo, così come descritto nella sua Parte Speciale, verrà adottato un Fattore di Correzione uguale a 2

2.5 Attività Generali Di Prevenzione

Individuati e valutati i rischi applicabili, al fine di contrastarli in modo efficace riducendoli ad un livello accettabile, si adottano le seguenti misure di prevenzione:

Per i rischi valutati come lievi (R = 1) o tollerabili (R = 2) non si adotta alcuna specifica misura se non quella del richiamo al Codice Etico aziendale, nonché alle Procedure aziendali in materia di Privacy (Decreto Legislativo 196/2003) e di Sicurezza (Decreto Legislativo 81/2008 e smi)..

Per i rischi valutati come moderati (R = 4) vengono effettuati opportuni interventi informativi e formativi, soprattutto per i nuovi assunti, circa i rischi evidenziati nel Modello Organizzativo aziendale, circa i ruoli, le responsabilità e le mansioni aziendali, circa i contenuti del Codice Etico, nonché delle Procedure aziendali in materia di gestione del Sistema Qualità (ISO 9001:2008).

Vengono inoltre implementate le Procedure ed i Protocolli (Istruzioni Operative) individuati nel Modello Organizzativo – Parte Speciale, in modo da ricondurre i rischi individuati ad un livello di accettabilità, attraverso la riduzione sia del livello di probabilità che dell'impatto.

Vengono effettuate opportune verifiche interne (a campione) sulle aree sensibili, sui processi operativi e sulle relative attività di rendicontazione e di tracciatura (ciclo attivo, passivo, finanziario, ecc.).

Vengono infine predisposti ed attuati adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, che provvede allo svolgimento dei compiti assegnatigli e quindi alla presentazione della relazione annuale di sua competenza.

Per i rischi valutati come reali (R = 6) oltre alle azioni descritte al punto precedente, vengono attivate, a cura della Direzione, opportune Azioni Preventive, mirate a ottimizzare i processi operativi, gestionali e di controllo delle aree maggiormente critiche, a migliorare (ove applicabile) le Procedure gestionali, le Istruzioni Operative (Protocolli), nonché i sistemi di tracciabilità e di controllo.

Vengono effettuati sistematici controlli (in progress) e opportune verifiche interne (a campione) sulle aree sensibili, sui processi operativi e sulle relative attività di rendicontazione e di tracciatura (ciclo attivo, passivo, finanziario, ecc.).

Vengono predisposti ed attuati adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, che provvede allo svolgimento dei compiti assegnatigli e quindi alla presentazione della relazione annuale di sua competenza.

L'obiettivo di questi interventi preventivi è quello di ridurre il livello dei rischi correlati ai processi più critici e poter quindi applicare ad essi il Fattore di Correzione (K =2), come indicato al Capitolo 6 del presente Modello.

Per i rischi valutati come intollerabili (R = 9) la Direzione è impegnata ad intervenire immediatamente e radicalmente con opportune Azioni Correttive, per rimuovere alla fonte le cause di tali potenziali rischi.

Queste misure, da individuare per la specifica situazione, possono riguardare, per quanto applicabile, interventi di modifica dei centri di responsabilità e di delega, revisione drastica delle procedure gestionali, dei Protocolli, dei sistemi di tracciabilità e controllo, introduzione di nuove Procedure e Istruzioni Operative, eliminazione delle attività più rischiose.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
------------------------------	--	----------------

Le attività di ottimizzazione, prevenzione e correzione, sopra indicate nella loro impostazione generale, vengono individuate in modo più specifico e dettagliato nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo, in funzione delle specifiche aree di rischio, in modo da raggiungere, per ogni area, processo o attività, un livello di rischio non superiore a quello denominato "tollerabile" individuato nel livello "2" della matrice sopra indicata.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

3. Organismo di Vigilanza (OdV)

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

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

3.1 Caratteristiche dell'OdV

Come chiarito anche dalle Linee Guida, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- **stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, per esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve essere un punto di riferimento costante per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni o richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare.
- **indipendenza ed autonomia:** l'OdV deve esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa, per vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Consiglio di Amministrazione) e che i membri dell'OdV siano estranei alla gestione operativa dell'Ente;
- **professionalità:** occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- **onorabilità:** i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

In considerazione della specifica realtà aziendale della Coop la Rinascita, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV a un organo costituito in forma collegiale. La scelta della composizione è effettuata in base ai requisiti di adeguatezza della persone designate, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, e a quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Sono previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio da parte dei componenti nominati dell' OdV:

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione (tranne nei casi di enti di piccole dimensioni, come previsto dall'art 6 comma 4 del d.lgs. 231/01) o direttori generali della Coop la Rinascita o di società da questa controllate o della controllante, o della Società di Revisione cui è conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con "la Coop La Rinascita, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza;
- decadere dalla funzione o dalla carica ricoperta al momento della nomina.

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti, per tutti gli amministratori, dalla Coop La Rinascita e non avere riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei predetti requisiti soggettivi in capo ai membri dell'OdV. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico di componente dell'OdV e, in tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

L'OdV della Coop La Rinascita resta in carica 3 esercizi, è rieleggibile e i suoi membri possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa e con delibera a maggioranza qualificata. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

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

3.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione dei reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica di eventuali mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, **l'OdV dovrà:**

- monitorare ed interpretare la normativa e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali notizie di violazione del Modello
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'OdV.
- In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'OdV, sottopone lo stesso a due tipi di verifiche periodiche:
 - verifiche sugli atti: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla "Coop La Rinascita nelle aree di attività a rischio;
 - verifiche sulle procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e delle relative procedure, secondo gli standard professionali della Coop La Rinascita.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i Destinatari del Modello.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

I membri dell'OdV devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve disporre di:

- mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso il Consiglio di Amministrazione approva annualmente, su proposta dell'OdV, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della "Coop La Rinascita"

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

- poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

3.3 Regole di funzionamento dell'OdV

- Spetta allo stesso OdV procedere, fra i suoi componenti, alla nomina di un membro con funzioni di Presidente. L'OdV adotta un proprio regolamento di funzionamento all'atto del suo insediamento.
- L'OdV si riunisce con cadenza almeno semestrale, su convocazione del Presidente dello stesso.
- E' inoltre convocato dal Presidente ogni qualvolta il medesimo ne ravvisi la necessità, nel luogo fissato, a mezzo di apposito avviso trasmesso a tutti i componenti, nonché in caso di richiesta anche di uno solo dei suoi componenti ovvero di uno degli altri organi sociali quali il Consiglio di Amministrazione.
- La convocazione è effettuata con un preavviso di almeno dieci giorni, salvo il caso d'urgenza, mediante comunicazione scritta che riporta gli argomenti posti all'ordine del giorno ed è corredata dalle informazioni necessarie per la discussione, la convocazione può essere inoltrata anche a mezzo e-mail.
- I componenti dell'OdV redigono e sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati in ordine cronologico.
- Per la validità delle deliberazioni occorre la presenza della unanimità dei membri. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei membri.
- L'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive comporta la decadenza dalla carica.
- Alle adunanze dell'OdV possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (RSPP, gestore sistema sicurezza, eventuale Società di Revisione, ecc.) qualora espressamente invitati dall'OdV.

3.4 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della Coop La Rinascita.

A tal fine l'OdV relaziona al Consiglio di Amministrazione:

- a seguito di ogni seduta, nel corso della riunione immediatamente successiva degli Organi Sociali, circa l'attività svolta;
- annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
----------------------	--	---------

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

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

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

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello. In particolare:

- **obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;**
- **obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei destinatari del Modello e/o delle funzioni interessate.**

In relazione al primo punto valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- l'OdV garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Coop La Rinascita o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati con la struttura aziendale (es. e-mail, numeri telefonici, indirizzi postali, ...).

L'OdV raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi (es. reclami dei clienti), relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Coop La Rinascita.

Con riferimento al **secondo punto** devono senza indugio essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della "Coop La Rinascita";
- l'avvio di un eventuale procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali 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;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- le informazioni e i dati identificati dall'OdV come utili alla propria attività di vigilanza sul funzionamento del Modello e sull'aggiornamento dello stesso.

3.6 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Sono nominati dal Consiglio di amministrazione come membri dell'Organismo di Vigilanza i seguenti signori:

Olmo Gazzarri(esterno)

Paola Bertini (esterno)

Carlo Gori(socio)

I membri suddetti sono stati nominati in base alle capacità di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richieste per tale funzione ed alle capacità specifiche per attività ispettive e consulenziali, oltre al possesso dei requisiti soggettivi formali previsti dalla normativa.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
----------------------	--	----------------

2. DELEGHE E POTERI

I poteri degli amministratori sono individuati nello Statuto Sociale e nelle relative delibere del Consiglio di Amministrazione.

Le deleghe devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organigramma e con le responsabilità a lui attribuite e devono essere costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;

ciascuna delega definisce:

- i poteri del delegato;
- il soggetto a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali;
- i poteri di spesa, coerenti con le funzioni conferite.

L'OdV effettua verifiche circa la coerenza delle deleghe e delle procure vigenti con la struttura organizzativa della Coop La Rinascita.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

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

Le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, soci e collaboratori della Coop La Rinascita e per la loro formazione sono le seguenti:

- Comunicazioni interne al momento dell'adozione del Modello;
- invio da parte degli organi individuati, a tutti i dipendenti, di una lettera informativa in allegato alla busta paga per comunicare che la Coop La Rinascita si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. La lettera informativa è consegnata anche in occasione delle nuove assunzioni;
- diffusione del Modello tramite informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e alla struttura e principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Coop La Rinascita;
- comunicazione dell'adozione del Modello nella prima Assemblea dei Soci;
- Comunicazioni esterne al momento dell'adozione del Modello;
- Pubblicazione del documento pubblico Modello di Organizzazione, Gestione e
- Controllo parte Generale sul sito internet/bacheca/punto informativo della società;
- Comunicazione di adozione del Modello ai principali partner commerciali in essere e fornitori di beni e servizi con cui si abbia stabilità di fornitura;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, delle prescrizioni del Modello e di impegno al rispetto dello stesso.
- Formazione dei quadri e delle prime linee dipendenti direttamente dagli apicali, sui principali elementi del Modello e sulle conseguenze operative per l'area di competenza.
- Piano formativo allargato a tutti i dipendenti (da stabilire internamente), anche in occasione di interventi formativi su aree attigue (es. sicurezza).

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
----------------------	--	----------------

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano rientrare in una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nella parte speciale;
- le procedure e i protocolli adottati.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì:

- - alle previsioni dello Statuto;
- - alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

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

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

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
-------------------	--	---------

5. CODICE DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono trovare all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa abbia l'onere di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

La Coop La Rinascita prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un codice disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che rispetti il principio della proporzionalità tra mancanza rilevata e sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs., 231/2001 è esercitato, su delibera dell'OdV, dal soggetto avente delega sul personale nella Coop La Rinascita secondo le procedure e le modalità previste dal vigente codice disciplinare.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate **le sanzioni qui di seguito distinte** per il Contratto collettivo applicato in azienda.

1) Provvedimento di AMMONIZIONE SCRITTA per:

violazione delle procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservazione delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni stabilite, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Provvedimento di MULTA, non eccedente l'importo di 3 ore di retribuzione, per:

violazione ripetuta delle procedure interne previste dal presente Modello o ripetuta adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso.

3) Provvedimento della SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL LAVORO

fino ad un massimo di 3 giorni, per:

violazione delle procedure interne previste dal presente Modello e, attraverso l'adozione nell'espletamento delle attività a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, esposizione della Società a situazioni oggettive di pericolo.

4) Provvedimento del LICENZIAMENTO, per:

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto o comunque un rilevante danno.

Coop La Rinascita	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/2001 e s.m.i. PARTE GENERALE	REV. 00
------------------------------	--	----------------

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

Le sanzioni previste dal CCNL possono in particolare essere applicate nei confronti dei collaboratori che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe/procure attribuite;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del DLgs 231/2001;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Coop La Rinascita sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente e/o contrattuali.

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, sono istituite apposite clausole, anche nei contratti con i collaboratori esterni e i partners commerciali, che prevedano la risoluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello, cui la Coop La Rinascita si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, salvo comunque il diritto della Coop La Rinascita di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Coop La Rinascita stessa.

A tali fini, ampia informativa sul Modello adottato deve essere data alle controparti contrattuali.