

DOCUMENTO di SINTESI dei MODELLI di ORGANIZZAZIONE, di GESTIONE e di CONTROLLO AZIENDALE

ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001
e successive modifiche e integrazioni

cod. documento: DS 01

COPIA n°	
TIPO DI DISTRIBUZIONE <input type="checkbox"/> CONTROLLATA <input type="checkbox"/> NON CONTROLLATA	DISTRIBUITA A: IN DATA:

Rev.	Data redazione	Descrizione modifica	Legale Rappresentante <hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> Firma approvazione	Componente C.d.A. <hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> Firma approvazione	Componente C.d.A. <hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> Firma approvazione	Datore di lavoro ex D.Lgs.81/08 <hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> Firma approvazione
1	24 Febbraio 2015	<i>Integrazione per considerazione reati autoriciclaggio e corruzione tra privati</i>				
0	24 Giugno 2013	Emissione				

Documento elaborato e redatto con la collaborazione di NEOS srl

SOMMARIO

PARTE GENERALE	3
1. PREMESSA	3
1.1 Motivazione della revisione	3
2. TERMINI E DEFINIZIONI	4
3. BREVE DESCRIZIONE DELLA COOP. PRODES & CIELO AZZURRO	6
3.1 Dati identificativi della società	7
3.2 L'organizzazione della società	11
4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	12
4.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico dell'ente.....	12
4.2 <i>Fattispecie di reato</i>	16
4.3 Sanzioni.....	17
4.4 Presupposti di esonero da responsabilità dell'ente.....	22
4.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	22
5. CODICE ETICO	25
5.1 Obiettivi e ambito di applicazione del Codice Etico.....	26
5.2 Contenuti del Codice Etico.....	27
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	29
6.1 Identificazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	29
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	37
7. DIFFUSIONE DEI MODELLI NEL CONTESTO AZIENDALE	41
7.1 Comunicazione agli Organi sociali.....	41
7.2 Formazione e informazione al personale.....	42
7.3 Comunicazione a collaboratori esterni e partners.....	42
8. SISTEMA DISCIPLINARE ED ELEMENTI FONDAMENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	43
8.1 Principi generali.....	43
PARTE SPECIALE	45
1. ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN SOC .COOP. PRODES & CIELO AZZURRO	45
1.1 Motivazioni di Soc. Coop. Prodes & Cielo Azzurro nell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	45
1.2 Metodologia seguita da Soc. Coop. Prodes & Cielo Azzurro per l'individuazione dei rischi in relazione ai reati presupposto e dei relativi processi sensibili.....	45
1.3 Finalità del modello.....	46
1.4 Struttura del documento di sintesi.....	48
1.5 Modifiche ed integrazioni del modello.....	48
2 ORGANISMO DI VIGILANZA IN Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro	51
2.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	51
2.2 Compiti dell'organismo di vigilanza.....	51
2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.....	53
2.4 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza.....	55
2.4.1 <i>Prescrizioni generali e prescrizioni specifiche</i>	55
A. Prescrizioni di carattere generale.....	55
B. Prescrizioni specifiche.....	56
C. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	56
2.4.2. <i>Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali</i>	56
2.4.3. <i>Sistema delle deleghe</i>	57
3. DIFFUSIONE DEI MODELLI IN PRODES & CIELO AZZURRO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	58
3.1 Informazioni generali.....	58
3.2 Formazione del personale.....	58
3.3 Informativa a collaboratori esterni e partners.....	59
4. RISCONTRI DERIVANTI DALLA VALUTAZIONE DEI PROCESSI E MAPPATURA DEI RISCHI	60
5. CODICE ETICO E SANZIONATORIO	61
6. APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI SINTESI DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	61
ALLEGATI	62

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Tale Decreto recepisce i principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche contenuti in alcune Convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione, adeguando ad essi la normativa interna.

La novità del D.Lgs.231/2001 consiste nell'aver introdotto per la prima volta in Italia l'istituto della responsabilità amministrativa degli enti, con o senza personalità giuridica, e delle società per determinati reati tentati o commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

L'emanazione del D.Lgs.231/2001 rappresenta, dunque, il primo passo del legislatore italiano verso lo sgretolamento del principio "societas delinquere non potest", in linea peraltro con una tendenza europea aperta al riconoscimento della responsabilità penale dei soggetti collettivi.

1.1 Motivazione della revisione

La presente revisione n°1 del "DOCUMENTO di SINTESI dei MODELLI di ORGANIZZAZIONE, di GESTIONE e di CONTROLLO AZIENDALE" sostituisce completamente la precedente rev.0 del Giugno '13. Si è resa necessaria, anche per quanto previsto al paragrafo 1.5 parte speciale del presente documento, per aggiornare il Modello ai nuovi reati previsti nel D.lgs.231/2001, reati da considerare a priori potenzialmente commettabili all'interno della Cooperativa, che sono i seguenti:

- *auto riciclaggio, per effetto della Legge n°186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio";*
- *corruzione tra privati, con l'approvazione della Legge 6 Novembre 2012 n°190 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".*

Il Documento è stato modificato - integrato per i paragrafi: Parte Generale 1.1, 4.2, 4,5 - Parte Speciale: 1.2, 4, 6 - Allegati.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

Vengono di seguito utilizzate le seguenti definizioni e/o abbreviazioni:

- Azienda e/o Società: Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro;
- C.d.A.: il Consiglio di Amministrazione, organo dirigente di Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro;
- Organizzazione: complesso organizzato di persone, con relative autorità e responsabilità, fondato sulla base di un complesso di principi etico-giuridici, di norme tecnico-giuridiche e di procedure e/o istruzioni che definiscono attività e modalità operative che debbono venire attuate da dipendenti e/o collaboratori aziendali;
- Decreto: il Decreto Legislativo del 08 giugno 2001 n°231 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- Documento di Sintesi: il presente documento che descrive, motivazioni e modalità organizzative introdotte all'interno dell'azienda per prevenire i reati presupposti nell'ambito dei propri processi riconosciuti come "sensibili";
- Reati presupposto: tutti i reati e/o illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda ed elencati dal D.Lgs. 231/2001;
- Processi: insieme di attività che trasformano elementi in ingresso in elementi in uscita con l'utilizzo di risorse umane e strumentali;
- Processi sensibili: quei processi aziendali nello svolgimento dei quali si possono potenzialmente commettere reati e/o illeciti rientranti tra quelli compresi nel D.Lgs. 231/2001;
- Modello: riguarda in generale tutti gli aspetti considerati dalla Cooperativa per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs.231/01 e, nel suo complesso, è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli preventivi la commissione dei reati, di procedure organizzative ed operative ed attività di controllo;

- **Modelli:** le specifiche modalità organizzative e relativi strumenti, anche documentali, attraverso i quali l'azienda detta modalità comportamentali e/o operative per prevenire attività che possano determinare un reato e/o illecito;
- **Protocolli:** insieme di modalità operative documentate che i dipendenti e/o collaboratori aziendali debbono mettere in atto per prevenire attività che possano determinare un reato e/o illecito;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza della Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro;
- **Corporate Governance:** materia che si occupa di come le società vengono gestite, controllate e condotte responsabilmente;
- **Attività di reporting:** comunicazioni che l'OdV di Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro dovrà fornire periodicamente agli amministratori e agli organi sociali o ricevere dalle funzioni aziendali per informare e/o verificare lo stato di attuazione, attualità, rispetto ed efficacia dei modelli preventivi;
- **Attività di Internal Auditing:** attività pianificata di verifiche interne su tutti i processi sensibili miranti a verificare lo stato di attuazione, attualità, rispetto ed efficacia dei modelli preventivi.

3. BREVE DESCRIZIONE DELLA COOP. PRODES & CIELO AZZURRO

La Coop. Prodes & Cielo Azzurro, nell'ambito dell'oggetto sociale, opera nel settore dei servizi con riguardo specifico al settore produttivo e, più in generale, effettua:

- servizi di pulizie e sanificazioni civili / commerciali e sanitarie;
- servizi di pulizie industriali;
- servizi di giardinaggio;
- servizi di facchinaggio, logistica, trasporto;
- servizi di assemblaggio, confezionamento e packing;
- servizi di portierato.

E' una società cooperativa a responsabilità limitata ed è stata costituita con il nome "Solidarietà e Lavoro"; ha sempre avuto l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo e la stabilità occupazionale dei soci, valorizzandone le attitudini professionali e migliorando le condizioni sociali ed economiche.

Nel 1992, a seguito dell'introduzione di nuove normative, ha definito il proprio settore di appartenenze in produzione e lavoro e, nel 1997, ha acquisito la denominazione di "Prodes".

Infine, nel 2004, con la fusione per incorporazione di "Cielo Azzurro" scarl, e conseguente modifica della ragione sociale in PRODES & CIELO AZZURRO, la società ha acquisito la competenza e la professionalità nella gestione di ulteriori servizi quali il portierato ed i servizi di hostess/animazione questi ultimi ora non attivi.

Brevi cenni storici della Cooperativa

Dal 1990 la Cooperativa ha iniziato la gestione del servizio di pulizia e sanificazione presso importanti Aziende operanti nel settore alimentare, fino a diventare attualmente leader nel settore.

Nel corso degli anni '90 si è dato progressivo sviluppo al settore delle pulizie industriali, specializzandosi nel settore manifatturiero e metalmeccanico.

Nel 1997 è iniziata la collaborazione con aziende ed enti pubblici per l'affidamento del servizio di portierato e gestione emergenze.

Dal 2005 in possesso dell'autorizzazione al trasporto conto/terzi, successivamente estesa senza limiti di portata.

Nel 2006 la società ha inoltre ampliato la sede di Fagagna dotandola di una area lavorazioni conto terzi di oltre 900 mq. e di moderne infrastrutture funzionali per la gestione logistica e per il settore trasporto.

Per evidenziare la sensibilità verso il Cliente e l'adeguatezza del servizio, Prodes & Cielo Azzurro opera con un sistema qualità organizzato certificato UNI EN ISO 9001.

3.1 Dati identificativi della società

Denominazione:	Soc. Coop. Prodes & Cielo Azzurro
Forma giuridica:	Società cooperativa a responsabilità limitata
Cod. Fisc. e Part. IVA:	- P.IVA 01480580305
Sede legale:	Via Giuseppe A.M. Rollet, 5 - Zona Industriale 33034 FAGAGNA (Udine) - Tel. 0432 800286 - Fax. 0432 810383
Oggetto sociale:	<p>La società cooperativa, nel rispetto della mutualità, senza finalità di lucro, è retta dai principi della mutualità prevalente previsti dagli articoli 2512 e 2514 del codice civile e si propone</p> <ul style="list-style-type: none">• di favorire l'inserimento lavorativo e la stabilità occupazionale, in qualità di soci, delle persone in cerca di occupazione e di lavoratori in genere tramite la gestione, in forma associata, delle attività oggetto della stessa;• di valorizzare le attitudini professionali dei propri soci, ricercando il miglioramento delle condizioni morali, sociali ed economiche, perseguendo l'obiettivo di assicurare condizioni remunerative del lavoro da essi conferito, migliori di quelle normalmente ritraibili sul mercato;• di organizzare le risorse fisiche, morali e materiali dei soci e dei terzi che, a qualsiasi titolo, anche professionali e di volontariato, o quali utenti, partecipino alle diverse forme di attività oggetto della stessa;• di promuovere e stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci;• di sostenere lo sviluppo e la promozione della cooperazione con finalità mutualistiche. <p>Per raggiungere i propri scopi sociali la cooperativa, in via prevalente, si propone di svolgere e/o gestire, per conto di privati, imprese ed enti pubblici o privati le seguenti attività:</p> <ol style="list-style-type: none">1. svolgimento di attività di movimentazione merci ed in particolare:<ul style="list-style-type: none">- il facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici

diversi (portabagagli, facchini e pesatori dei mercati generali cui si applicano, o meno, disposizioni speciali di legge, facchini degli scali ferroviari, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame) con esclusione degli appartenenti alle compagnie o gruppi portuali riconosciuti come tali dall'Autorità Marittima ai sensi del codice della Navigazione trasporto, e l'autotrasporto in particolare, di persone e di merci per conto terzi, ivi compresi i servizi di trasloco;

- attività preliminari e complementari del facchinaggio quali insacco, pesatura, legatura, accatastamento, pressatura, imballaggio, pulizie a magazzini e piazzali, deposito colli e bagagli e presa consegna, recapiti in loco, mattazione e scuoiatura, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili;

- attività preliminari e complementari del trasporto: scavo e preparazione materiali da trasportare, giardinaggio e simili; terzi;

2. prestazione dei servizi di pulizia civile ed industriale, ai sensi della Legge 82/94 e del Decreto MICA n. 274/97, e di riassetto di locali, aree scoperte, mezzi meccanici, impianti, abitazioni, uffici, fabbricati civili ed industriali ad enti pubblici e privati di ogni genere e tipo, e quindi anche ad imprese ed aziende di ogni genere e tipo, a studi professionali, a strutture alberghiere e ricettive in genere, a strutture commerciali e per la grande distribuzione;

3. lavori e servizi nel settore ricettivo e della somministrazione quali: servizi atti alla gestione, in proprietà, in affitto o in locazione d'azienda, di pubblici esercizi di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande quali ristoranti, osterie e mense aziendali, nonché servizi di ristorazione collettiva, sia presso la propria sede che presso terzi, anche a domicilio;

4. servizi turistici e di ospitalità in generale, sia mediante la gestione di pensioni, locande ed alberghi che mediante la gestione di servizi collegati al turismo, quali la gestione di campeggi, spiagge e litorali marini e fluviali attrezzati, ivi comprese la manutenzione e la pulizia dei medesimi e delle

attrezzature ed impianti esistenti;

5. servizi per l'organizzazione, la promozione e la gestione completa di impianti turistici;

6. interventi manutentori su impianti e macchinari, con particolare riferimento a: lavori edili di piccola manutenzione su immobili e/o fabbricati sia civili sia industriali;

6. opere di tinteggiatura ed intonacatura;

7. manutenzioni di serramenti, grondaie, recinzioni, eccetera;

8. manutenzioni e riparazioni elettriche, idriche ed idrauliche;

9. interventi di manutenzione, installazione e riparazione di mobili, arredi, elettrodomestici, impianti e macchinari civili ed industriali

10. lavorazione per conto terzi di prodotti semilavorati dell'industria e dell'artigianato;

11. prestazioni di lavori di verniciatura industriale, montaggi metalmeccanici, saldatura industriale;

12. lavorazioni in genere nel settore alimentare ed in particolare prestazioni di servizi a prosciuttifici e salumifici quali sugnatura, stuccatura, rifilatura, insaccaggio, etc.;

13. prestazione di servizi di portineria e di custodia, diurna e notturna, a locali relativi ad enti pubblici e privati e quindi anche ad imprese di ogni genere e tipo, a studi professionali, a strutture alberghiere e ricettive in genere, a strutture commerciali e per la grande distribuzione nonché ad abitazioni private;

14. esecuzione di lavori di impianto, attuazione, allestimento, manutenzione e gestione di vivai, aiuole, giardini, orti botanici, spazi pubblici e privati, nonché di aree verdi in genere, ivi comprese quelle attrezzate ad uso sportivo, ricettivo, ricreativo, turistico e per parchi naturali;

15. esecuzione di lavori di movimento terra, piantumazione, diserbo, semina, potatura, abbattimento e sfalcio, nonché ogni altro servizio inerente il settore del giardinaggio ed i lavori di

sistemazione agraria, forestale e di verde, privato o pubblico;

16. produzione di segnaletica stradale, antinfortunistica e di prevenzione, il commercio dei prodotti ed accessori per la segnaletica pubblica ed aziendale nonché la posa in opera di segnaletica stradale di tipo orizzontale e verticale, di barriere stradali e simili, la prestazione di servizi di guardiania, di controllo accessi e di sorveglianza stradali urbane ed extraurbane;

17. organizzazione e la gestione di attività educative e culturali in genere, ivi compresa la gestione di biblioteche e la fornitura dei relativi servizi;

18. prestazioni di servizi di hostess, interpreti, maschere ed altri servizi ausiliari per fiere, rassegne, convegni ed altre iniziative

19. prestazione di servizi di segreteria, compresi i servizi di imputazione dati, per conto di enti pubblici e privati e quindi anche di imprese di ogni genere e tipo e studi professionali;

20. svolgimento di attività varie ed accessorie alle precedenti quali addetti al posteggio, guide turistiche, netturbini, spazzacamini e simili;

21. prestazione di servizi di assistenza domiciliare, ambulatoriale o presso ricoveri e strutture pubbliche ad anziani, minorati o handicappati, anche con la promozione e la gestione, a tal fine, di corsi di formazione e professionali per i propri soci.

– Patrizia Fantin Presidente

– De Biaggio Andrea Vice Presidente

– Corubolo Mario consigliere

– Serratore Giuseppe consigliere

– Freschi Tiziana consigliere

Composizione del C.d.A.:

**Organo di Controllo:
Revisore Legale**

– Sergio Pierluigi

Organico:

Dipendenti: 210 alla data del 31.03.2013

3.2 L'organizzazione della società

Amministrazione

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di amministrazione, composto da cinque membri.

Rappresentanza Sociale

La firma e la rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione con tutti i poteri di ordinaria amministrazione.

Sistema deleghe e procure

Il Presidente del C.d.A. è autorizzato ad inoltrare istanze in favore della società ed a riscuotere da pubbliche amministrazioni somme a qualsiasi titoli rilasciandone quietanza liberatoria; egli rappresenta la Cooperativa in giudizio di fronte a terzi e può nominare avvocati e procuratori in qualunque grado di giurisdizione.

In caso della Sua assenza i poteri e le mansioni spettano al Vicepresidente. E' inoltre attribuita agli amministratori l'indicazione di quelli tra loro che, ulteriormente al Presidente ed, ove previsto, disgiuntamente da quest'ultimo, abbiano la rappresentanza della società.

Previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione il Presidente potrà delegare l'uso della firma sociale nonché la rappresentanza nelle forme di Legge a specifiche figure aziendali e non, nella fattispecie ai soci / dipendenti della Cooperativa ovvero, in casi eccezionali, a persone esterne alla medesima.

Canali di comunicazione

I canali di comunicazione adottati da Soc. coop. Prodes & Cielo Azzurro al suo interno e verso l'esterno, con lo scopo di coinvolgere adeguatamente tutte le funzioni aziendali e i collaboratori, e:

- diffondere tempestivamente le informazioni dove queste sono necessarie,
- assicurare che le informazioni vengano fornite in maniera adeguata, completa e come stabilito, a seconda della natura e del contenuto della comunicazione da fornire,

possono essere:

- cartacei;
- informatici, utilizzando la rete aziendale;

- verbali, per le quali, al di fuori delle sedi aziendali, si utilizzano telefoni cellulari.

I contenuti delle comunicazioni comprendono anche aspetti cogenti ed i relativi aggiornamenti.

4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

4.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico dell'ente

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, il "Decreto") introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Ambito di applicazione normativa:

Le disposizioni:

- si applicano "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"; quindi a titolo esemplificativo a società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperative, società mutue assicuratrici, società previste da leggi speciali, società di intermediazione mobiliare, società di investimento a capitale variabile, società di gestione del risparmio, società estere operanti nel territorio dello Stato, società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società irregolari, società di fatto, associazioni con personalità giuridica, associazioni prive di personalità giuridica, associazioni onlus, associazioni no profit, associazioni di volontariato, fondazioni, comitati riconosciuti, enti a soggettività pubblica;
- non si applicano "allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri Enti pubblici non economici nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

Ambito territoriale di applicazione

Ai sensi dell'articolo 4 D.Lgs. 231/2001: "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purchè nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto".

Il Decreto ha stabilito una duplice categoria di criteri di imputazione della responsabilità all'Ente, rispettivamente oggettivi e soggettivi.

Sono criteri oggettivi:

- a) la commissione di un reato rientrante nell'elenco di seguito citato, il cd. reato presupposto, (v. infra, punto 3.2);
- b) che il reato sia commesso da parte di una persona fisica che abbia di fatto una particolare qualifica nell'organizzazione dell'ente.

Il D.Lgs. n. 231/2001 contempla due forme di responsabilità, quella dei soggetti in posizione apicale e quella dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

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

- persone fisiche che rivestono nell'Ente posizioni di vertice ("apicali") (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti "apicali" sopraindicati.

A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella definizione di soggetti che rivestono una posizione apicale: Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori di fatto, Amministratori occulti, i Responsabili funzionali come si evince dall'organigramma funzionale in vigore, Soggetti delegati da soggetti apicali.

Con riferimento ai soli reati societari l'articolo 25 ter D.Lgs. 231/2001 limita l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa agli amministratori, ai direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza.

Rientrano nella definizione di soggetti sottoposti all'altrui direzione i lavoratori subordinati, i lavoratori a progetto, i collaboratori esterni, i prestatori di attività in outsourcing;

- c) che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. La responsabilità dell'ente è subordinata alla circostanza che il reato presupposto sia stato commesso "a vantaggio" o "nell'interesse" dell'ente da parte di una persona fisica in posizione apicale nell'amministrazione dell'ente stesso ovvero da soggetti in posizione subordinata rispetto a quelli. La responsabilità dell'ente sussiste, quindi, anche nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso nel suo interesse, pur in assenza di vantaggio o di vantaggio minimo (Trib. Milano 20.12.2004). La responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso di reato tentato, anche se in tale ipotesi le sanzioni pecuniarie ed interdittive applicabili nei confronti della persona giuridica sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e ciò anche se per ipotesi abbia comportato un vantaggio per l'ente).

"Si tratta di una norma che si riferisce al caso in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente, in quanto non risulta realizzato nell'interesse di questo, neppure in parte. In simili ipotesi la responsabilità dell'ente è esclusa proprio perché viene meno la possibilità di una qualsiasi rimproverabilità al soggetto collettivo, dal momento che si considera venuto meno lo stesso schema di immedesimazione organica: la persona fisica ha agito solo per se stessa, senza impegnare l'ente. Alla medesima conclusione si giunge anche qualora la società riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta dalla persona fisica..." (Cass. Penale n. 32627/2006).

Altro, ma egualmente grave, criterio oggettivo di imputazione della responsabilità all'Ente è il deficit dell'organizzazione o dell'attività rispetto ad un modello di diligenza esigibile dall'Ente; in questo senso, si parla di "colpa di organizzazione" dell'Ente.

Vicende modificative dell'ente

1. Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.
2. Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.
3. Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, salvo quanto previsto nel punto 4.
4. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.
5. Le sanzioni interdittive si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.
6. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.
7. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.

L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

8 Le disposizioni si applicano anche nel caso di conferimenti.

4.2 Fattispecie di reato

Il catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente è contenuto nel capo I, sezione III del D.Lgs. 231/2001; di seguito le attuali classi omogenee di reati presupposto:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d) concussione e corruzione (art. 25) anche tra privati;
- e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- g) reati societari (e quindi reati di false comunicazioni sociali, di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, di agiotaggio, ecc., secondo il dettagliato elenco contenuto nell'art. 25-ter);
- h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- i) pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili (art. 25-quater1);
- j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) ivi compreso l'impiego di manodopera irregolare;
- k) abusi di mercato (art. 25-sexies);
- l) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

(art. 25-decies);

- p) reati transnazionali;
- q) reati ambientali (art. 25-undecies, introdotto dal D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011);
- r) *autoriciclaggio (modifica all'art. 25-octies, introdotto dalla Legge n°186 del 15 dicembre 2014);*
- s) *corruzione tra privati (modifica all'art. 25-ter, introdotto dalla Legge 6 Novembre 2012 n°190).*

La Coop. Prodes & Cielo Azzurro ha valutato all'interno della propria organizzazione quali delle citate classi di reati presupposto possono riguardarla nello svolgimento delle proprie mansioni ed ha quindi definito i protocolli di organizzazione e prevenzione da adottare per quelle ritenute di interesse, come dato evidenza al successivo capitolo 1 della parte speciale del presente Documento di Sintesi e, in particolare, nel paragrafo 1.2 "Metodologia seguita da Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro per l'individuazione dei rischi in relazione ai reati presupposto e dei relativi processi sensibili".

4.3 Sanzioni

L'apparato sanzionatorio previsto dalla norma a carico dell'Ente è articolato come segue.

Sanzioni amministrative

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

1. Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è una sanzione principale di carattere generale, che si applica sempre in caso di commissione di illecito amministrativo dipendente da reato.

Essa può variare da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00 e viene calcolata attraverso un sistema di quote così strutturato: in relazione ad ogni reato presupposto è previsto un numero minimo e un numero massimo di quote (comunque compreso fra le 100 e le 1000 quote); a sua volta, ogni quota ha un valore che va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di €

1.549,00.

Pertanto il giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovrà determinare, entro i suddetti limiti legislativi:

- il numero delle quote da applicare;
- il valore della singola quota.

L'entità della sanzione pecuniaria è determinata in concreto dal giudice tenendo conto di vari fattori come la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta dall'ente stesso per le riparazioni dei danni o la prevenzione di futuri illeciti, le condizioni patrimoniali più o meno floride dell'ente stesso in modo che la sanzione risulti proporzionata ed efficace (art. 11 del Decreto).

2. Sanzioni interdittive

L'applicabilità delle sanzioni interdittive è subordinata all'esistenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- la prima è che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e che il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- la seconda condizione è la reiterazione degli illeciti, ossia la recidività dell'Ente.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, e non possono essere applicate nei casi di particolare tenuità del fatto.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio: questo divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Commissario giudiziale

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Sanzioni interdittive applicate in via definitiva

Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio.

Riparazione delle conseguenze del reato

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3. Confisca

Oltre alla pena pecuniaria, il Decreto prevede che nei confronti dell'Ente venga sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

La confisca "per equivalente", applicabile quando non è possibile la confisca del prezzo o del profitto del reato, è quella che ha per oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

4. Pubblicazione della sentenza di condanna.

Può essere disposta nei casi in cui viene applicata all'Ente una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonchè mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Reiterazione

Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Pluralità di illeciti

Quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione, ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Nei casi sopra previsti, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

Prescrizione

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59 D.Lgs. 231/2001.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

4.4 Presupposti di esonero da responsabilità dell'ente

Gli art. 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 dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'art. 6 prevede l'esonero da responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

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

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

4.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

I modelli di organizzazione, gestione e controllo assolvono alla duplice funzione di:

- 1 criterio di esclusione della punibilità;
- 2 di attenuazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale responsabilità dell'Ente (ad esempio, se adottati efficacemente dopo la commissione del fatto, consentono una riduzione delle sanzioni pecuniarie).

Il Decreto prevede che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

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

In particolare secondo l'attuale elaborazione giurisprudenziale:

1. i modelli devono essere adottati partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. i modelli devono prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. i modelli devono prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili;
4. i modelli devono differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità ed ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
5. i modelli devono prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
6. i modelli devono prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reato;
7. i modelli devono prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni);
8. i modelli devono prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili;

9. i modelli devono prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti posano riferire all'OdV;
10. i modelli devono contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

La norma prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. In ragione dell'importanza della normativa in esame, Confindustria ha elaborato delle linee guida per la costruzione dei Modelli.

È importante chiarire che l'adozione dei Modelli è facoltativa e non obbligatoria; tuttavia, considerato che la mancata adozione dei Modelli espone l'Ente a responsabilità in caso di illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, è evidente l'opportunità per l'Ente di dotarsi di adeguati Modelli in ragione di quelli che ritiene i reati presupposto che potrebbero venire commessi nello svolgimento dei processi aziendali.

FUNZIONAMENTO DEI MODELLI

Lo scopo dei Modelli organizzativi adottati, che nel loro complesso sono sostanzialmente identificabili nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di:

- protocolli preventivi la commissione dei *vari reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (ad ogni reato potenzialmente commettabile in Azienda corrisponde un protocollo preventivo)*,
 - procedure organizzative ed operative *atte a mettere in pratica i contenuti / indicazione dei protocolli*,
 - attività di controllo, *da svilupparsi su vari livelli*,
- sono volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, ai fini di una corretta *definizione* degli stessi, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato (*processo di individuazione e valutazione dei rischi*) e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- a) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- b) ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- c) dotare la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

5. CODICE ETICO

La Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro basa la propria attività su principi etici, legali e professionali. Grazie al rispetto di tali principi Soc. coop. Prodes & Cielo Azzurro gode di una ottima considerazione presso i propri clienti e presso le parti interessate all'attività aziendale.

Al fine di mantenere elevata tale reputazione, sono state riportate, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le principali linee di comportamento che Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro intende adottare in tutti i processi aziendali e relative aree di pertinenza della sua attività giornaliera.

Il Codice Etico di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'azienda ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti delle parti interessate, interne ed esterne alla stessa (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.), al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il relativo documento è stato approvato dagli organi societari, che si impegnano a garantirne la massima diffusione.

Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro si adopera per farne cogliere lo spirito, rispettandone le norme specifiche, in quanto lo ritiene passo indispensabile per l'operatività aziendale.

Il Codice Etico aiuta a risolvere le questioni sul miglior comportamento da adottare nell'ambiente di lavoro e, pertanto, chiunque abbia a collaborare con l'azienda deve conoscerlo e rispettarlo; l'obiettivo dichiarato è quello di condividere gli stessi valori e le stesse competenze e ci si aspetta che tutte le azioni svolte per nome e per conto dell'azienda siano improntate all'insegna dei principi stabiliti nel predetto Codice.

5.1 Obiettivi e ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico si rivolge a:

- Amministratori,
- Soggetti in posizione apicale, con funzioni di direzione e rappresentanza,
- Soci;
- Dipendenti;
- Collaboratori e consulenti esterni, fornitori e partner commerciali,

ed ha l'obiettivo principale di scoraggiare e rivelare possibili comportamenti scorretti. Tutti coloro che hanno un ruolo attivo in questo ambito e sono soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali sono tenuti, senza eccezione, all'osservanza del Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i soggetti destinatari del presente documento, come sopra elencati, secondo quanto stabilito nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Ogni comportamento riguardante gli aspetti organizzativi ed operativi vigenti in Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro contrario alla lettera e allo spirito del Codice Etico, sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel Documento di Sintesi, di cui il Codice Etico è parte integrante, con riferimento al Codice Sanzionatorio.

Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali previste.

Il Consiglio di Amministrazione di Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro fornirà il proprio supporto nell'organizzazione di sessioni informative ed aiuterà l'Organismo di Vigilanza a garantire che le procedure definite vengano attuate correttamente rispettando l'obiettivo di evitare e rivelare i comportamenti scorretti.

Tali informazioni verranno trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che le utilizzerà per migliorare il Codice stesso.

5.2 Contenuti del Codice Etico

Gli argomenti trattati all'interno del Codice Etico riguardano i seguenti aspetti.

PARTE PRIMA - PRINCIPI ETICI

- 1) Integrità
- 2) Lealtà e fedeltà
- 3) Principio di legalità
- 4) Riservatezza
- 5) Rispetto della dignità della persona
- 6) Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- 7) Tutela ambientale
- 8) Pari opportunità
- 9) Imparzialità e assenza di conflitti di interesse
- 10) Corretta operatività sul mercato e rispetto dei diritti d'autore
- 11) Tutela dell'ambiente

PARTE SECONDA - REGOLE DI CONDOTTA

1. Etica nella gestione degli affari

- a) Sistema di controllo interno
- b) Trasparenza della contabilità
- c) Relazioni con i clienti
- d) Relazioni con i fornitori
- e) Relazioni con i collaboratori esterni
- f) Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- g) Sponsorizzazioni e contributi
- h) Concorrenza
- i) Rapporti con Mass Media e gestione delle informazioni

2. Etica del lavoro e tutela e valorizzazione dei collaboratori

- a) Assunzione dei lavoratori
- b) Sviluppo professionale
- c) Cumulo di incarichi e impegni
- d) Remunerazione
- e) Comunicazione interna
- f) Tutela dei beni aziendali

PARTE TERZA - NORME DI ATTUAZIONE

- 1. Doveri di tutto il personale collaborante con l'Azienda
- 2. Doveri dei dirigenti
- 3. Formazione e comunicazione
- 4. Codice Sanzionatorio
- 5. Modalità di diffusione
- 6. Compiti dell'Organo di vigilanza per il controllo interno

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede l'istituzione di un organo interno (Organismo di Vigilanza, di seguito "OdV") deputato a controllare l'efficacia dei Modelli organizzativi adottati dall'Ente.

In termini di composizione dell'OdV, con particolare riferimento ai requisiti di autonomia ed indipendenza, è opportuno rilevare che:

- giurisprudenza,
- Linee Guida delle diverse associazioni di categoria ex art. 6, 3° comma D.Lgs 231/2001,
- dottrina in materia,
- prassi aziendale "sul campo"

non sono concordi nell'affermare se detti requisiti debbano essere riferiti:

- (i) all'Organismo nel suo complesso ovvero
- (ii) ai suoi componenti singolarmente considerati, ciò a maggior ragione e nell'evenienza della partecipazione all'OdV di soggetti che potrebbero essere considerati "apicali" (o apici) quali i cosiddetti amministratori indipendenti.

Giurisprudenza

Circa la presenza di soggetti appartenenti agli organi sociali parte della giurisprudenza sostiene che:

- (i) "[...] l'Organismo di controllo, per essere funzionale alle aspettative, deve necessariamente essere dotato di indispensabili poteri di iniziativa, autonomia e controllo. Evidente, infatti, che, al fine di garantire efficienza e funzionalità all'Organismo di controllo, quest'ultimo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche. Al riguardo appare auspicabile che si tratti di un Organismo di Vigilanza formato da soggetti non appartenenti agli organi sociali, da individuare eventualmente ma non necessariamente, anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, tali da comporre quell'Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" (cfr. G.i.p. Trib. Roma, 4 aprile 2003, in Cass. Pen. 2003, 2803 ss).

La giurisprudenza ha anche affermato l'incompatibilità per la qualifica di componente dell'OdV, di soggetti finanche non apicali, pur tuttavia coinvolti in processi decisionali all'interno dell'ente:

“...l’inidoneità dell’indicazione del (omissis) quale componente dell’organo di controllo, considerato che questi, essendo deputato a compiti di controllo interno, in quanto responsabile delle procedure del sistema ISO 9002 e della sicurezza all’interno della principale società operativa, potrebbe non possedere quei requisiti di autonomia e di indipendenza che dovrebbero caratterizzare l’Organismo di Vigilanza. Vi è un’indubbia commistione tra il ruolo di vigilanza impostogli dalla partecipazione all’organo di controllo e un ruolo di amministrazione attiva, quale deriva dalla concorrente situazione di responsabile della sicurezza e del sistema ISO 9002...”. Né si concorda con il perito che la circostanza che sia stato previsto un organo collegiale, costituito oltre che dal [...], da altro professionista esterno al gruppo, sia di per sé sufficiente ad escludere pericoli di interferenza tra organo di controllo e società controllata. Si consideri che nelle linee guida fissate in sede di codice comportamentale predisposto dall’Ance (Associazione Nazionale Costruttori Edili, ndr) viene evidenziata la necessità di assicurare “sempre la separazione e l’indipendenza gerarchica tra coloro che elaborano la decisione, coloro che la attuano e chi è tenuto a svolgere i controlli”(cfr. Nicola Pisani in Rivista 231 n,1/2008 - Trib. Roma, GIP, ord. 4-14 aprile 2003, in Impresa, 2004, pp. 92 ss..)

Va subito detto che, in genere, le Linee Guida delle Associazioni di cui all’art. 6, comma 3 D.Lgs 231/2001 ammettono, nel caso di un organismo collegiale, la presenza nell’OdV di membri degli organi sociali; qui di seguito riportiamo il parere in merito dettato da due fra le più autorevoli associazioni di categoria: Confindustria e ABI.

Le Linee Guida di Confindustria ammettono a tale riguardo la presenza di un amministratore indipendente o di un sindaco o, ancora, del responsabile della funzione legale, come ritengono plausibile assegnare le funzioni dell’Organismo al Comitato di Controllo Interno (Audit Committee) in seno al Consiglio di Amministrazione.

D’altra parte le Linee Guida ABI addirittura auspicano una composizione – dell’OdV – in grado di esprimere le diverse competenze di provenienza interna (ad esempio legale, di controllo interno, di gestione del personale) unitamente alla presenza di uno o più amministratori indipendenti che

“diano garanzia di effettività sul controllo dell’alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo” e di esperti esterni che assicurino un qualificato apporto in termini di professionalità.

In specie:

CONFINDUSTRIA

Con riferimento all’OdV a composizione plurisoggettiva [...] nel caso di composizione mista [...] non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall’ente, il grado di indipendenza dell’Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità. [...] I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell’Organismo di Vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l’esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall’ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni (cfr .Linee Guida Confindustria (refresh 2008) paragrafo 2.2. Compiti, requisiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza. Autonomia e indipendenza/Continuità di azione).

Dottrina

Come detto, in dottrina, si confrontano tesi divise sull’interpretazione circa la sussistenza o meno dei requisiti d’indipendenza riferita all’Organismo nel suo complesso ovvero ai singoli componenti, quando ad esso partecipano soggetti considerati “apicali” (o apici) quali i cosiddetti amministratori indipendenti.

Tesi “restrittiva”

Con riferimento alla composizione dell’OdV ed ai relativi riflessi sulla autonomia ed indipendenza dello stesso, la dottrina assertrice della tesi sulla presunta incompatibilità di soggetti appartenenti

agli organi sociali è ben rappresentata dal Prof. Avv. Pisani il quale evidenzia che il comma 1 dell'art. 6 apre con un incipit significativo: "...se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lett. a), l'ente non risponde se prova che...".

Ed è palese che i soggetti ai quali fa riferimento la norma sono i componenti degli organi "apicali" e cioè, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso".

Dunque, la norma in questione definisce i criteri d'imputazione, in dipendenza di reati commessi da soggetti apicali. Da ciò discende che la funzione propria dell'Organismo di Vigilanza si esprime, proprio, nella vigilanza sull'attività degli organi "di apice". Sicché, è fondamentale, ai fini dell'effettività del controllo demandato a tale Organismo, che il "controllante" sia estraneo rispetto all'area di competenza funzionale "istituzionale" dello stesso soggetto" controllato". Detto in altri termini, il requisito di autonomia (e indipendenza) dell'OdV, rispetto alla sfera dei soggetti che possono impegnare la responsabilità dell'ente, commettendo reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, appare coesistente all'attività - istituzionalmente affidatagli - di vigilanza sulla conformità al Modello dell'operato degli organi apicali.

Pisani prosegue rilevando "... Ciò detto, è opportuno chiedersi se l'ufficio di vigilanza sia compatibile con la qualità di membro del consiglio d'amministrazione privo di deleghe operative. Sul punto occorre distinguere l'Organismo di Vigilanza a struttura unipersonale da quello a struttura collegiale. (omissis) Occupandoci dell'OdV a struttura collegiale, è dibattuta la questione se possa ammettersi un Organismo di Vigilanza a struttura cosiddetta mista, nel quale siedano amministratori privi di delega o amministratori indipendenti, in ipotesi dotati dei requisiti di autonomia ed indipendenza previsti per le società quotate dagli artt. 147-quater e 147-quinquies del Testo Unico della Finanza. È da segnalare, in via preliminare, che optano per una composizione mista le principali Linee Guida di categoria. Tuttavia, sussistono a mio avviso diversi motivi per ritenere la soluzione "mista" non rispondente allo spirito del D.Lgs. 231/2001. E infatti, gli amministratori indipendenti nel sistema monistico, in quanto "gestori" della società a tutti gli effetti, dall'attuale disciplina non sono esonerati dai doveri di amministrazione, essendo previsto un loro

diritto di voto in seno al consiglio d'amministrazione ed il dovere di vigilanza "sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società" (v. art. 2409-octodecies, comma 5, lett. b), c.c.). Ma anche all'interno del sistema tradizionale, gli amministratori senza delega conservano compiti, in seno all'organo amministrativo collegiale, proprio in tema di valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo dell'impresa (v. art. 2381, comma 3, c.c) e sono chiamati, alla luce del combinato disposto degli artt. 2392, comma 2, e 2381, comma 3, c.c. ad un controllo sul generale andamento della società, sia pur attraverso il prisma dell'adeguatezza organizzativa.

Da ciò deriva che, qualora sedesse nell'Organismo di Vigilanza, il consigliere privo di delega sarebbe tenuto a vigilare sull'adeguatezza a prevenire reati, proprio di quegli assetti organizzativi che egli stesso abbia concorso a deliberare all'interno dell'ente. Inoltre, quanto alla posizione del singolo all'interno dell'organo di amministrazione collegiale, occorre riflettere sul fatto che il consigliere senza delega potrebbe essere chiamato a rispondere penalmente, per effetto dell'art. 40, comma 2, c.p. per l'omesso impedimento di reati commessi dagli amministratori delegati, essendo il cosiddetto amministratore non esecutivo, per consolidato orientamento, destinatario di una "posizione di garanzia" avente ad oggetto l'attività degli organi delegati. In tale ipotesi, il membro dell'Organismo di Vigilanza potrebbe trovarsi nella duplice veste, di "autore" del fatto di reato-presupposto, e di "vigilante" sull'attività dell'organo apicale (omissis)... Le considerazioni appena svolte consentono di rispondere in senso negativo al quesito se, considerata la natura collegiale dell'Organismo di Vigilanza, sia sufficiente che i requisiti di indipendenza ed autonomia siano posseduti dalla maggioranza dei suoi componenti e se quindi, in tale ipotesi, sarebbe ugualmente preservata l'idoneità dell'OdV (ad esempio, in presenza di uno solo dei componenti coinvolto in scelte di gestione dell'ente). In proposito, a prescindere dalla collegialità delle decisioni dell'Organismo, assunte a maggioranza, non può non considerarsi che, ai fini della valutazione dell'effettività della vigilanza dell'Organismo nel suo complesso, assumono un rilievo decisivo proprio le iniziative ispettive rimesse ai singoli membri dell'OdV. Per conseguenza logica, è senz'altro preferibile che i requisiti di indipendenza ed autonomia siano posseduti da ciascun membro dell'OdV.

In conclusione, alla luce delle considerazioni svolte, deve ritenersi non pienamente conforme allo spirito ed alla ratio del sistema della responsabilità da reato dell'ente l'assunzione della funzione di

membro dell'OdV da parte di un soggetto che sia, al contempo, componente del Consiglio di Amministrazione - ancorché sprovvisto di deleghe - della medesima società; realizzandosi in tale ipotesi una sia pur parziale coincidenza tra "soggetto passivo" ed attivo della vigilanza preventiva dell'Organismo.

Ad avviso di chi scrive non può, dunque, configurarsi un vero e proprio motivo di incompatibilità a rivestire la carica di componente l'OdV per l'amministratore non esecutivo... (omissis). Tuttavia, la composizione mista dell'OdV, con la presenza al suo interno di un membro del consiglio d'amministrazione della società, rischia di integrare un vulnus all'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso esponendo a rischio di ineffettività il sistema di prevenzione della responsabilità da reato dell'ente".

Tesi "estensiva"

La dottrina che considera la sussistenza del requisito d'indipendenza riferito all'Organismo nel suo complesso ed ammette la partecipazione all'OdV di componenti di organi societari (sindaci o amministratori indipendenti) è autorevolmente rappresentata dal Prof. Avv. Paolo Montalenti; sul tema egli rileva che "...Quanto alla composizione è da preferirsi, a mio avviso, la composizione mista di inside (amministratore indipendente o sindaco o responsabile del controllo interno) e di esterni (consulenti).

La composizione mista di interni (preferibilmente "indipendenti") e di esterni consente, a mio parere, di raggiungere un equilibrio attuale tra conoscenza dell'impresa – e quindi maggiore idoneità ad individuare e controllare le aree di rischio più rilevanti – e indipendenza dalla struttura che rafforza l'autonomia e l'imparzialità dei controlli e dei giudizi.

Deve escludersi l'idoneità a farne parte degli amministratori esecutivi o di dipendenti in staff all'amministratore delegato. Ma non pare neppure adeguata, in linea di principio, fatte salve realtà particolari, ad esempio di enti con dimensioni ridotte, la soluzione di OdV composti totalmente da consulenti esterni: l'intraneo, se dotato di sufficiente grado di indipendenza, è anche più avvertito della realtà aziendale e maggiormente in grado di focalizzare le aree di rischio.

L'indipendenza, a mio parere, deve essere caratteristica dell'Organismo nel suo complesso, non necessariamente di ogni suo componente, come qualcuno ha sostenuto.

Nessun indice normativo specifico autorizza una lettura così restrittiva, anche perché il concetto di indipendenza è, nel nostro sistema, nozione polisemica quanto meno nella diversa declinazione che essa assume con riferimento ai sindaci, da un lato, agli amministratori dall'altro lato.

L'espressione «organismo dell'ente» non legittima, a mio parere, l'identificazione dell'OdV con un organo societario, Revisore Legale o comitato audit, dovendosi propendere per un organismo distinto ancorché formato anche con la partecipazione di componenti di organi societari (sindaci o amministratori indipendenti)..."

Prassi

Sempre in tema di "tesi estensiva" non può sottacersi la situazione di fatto rilevata nella prassi delle società che hanno adottato il Modello 231.

In specie una ricerca, svolta nel 2008, ha rilevato una presenza elevata di amministratori indipendenti, pari al 61% del campione; la categoria degli Internal Auditors è anch'essa presente in misura rilevante, nel 59% dei casi, mentre i componenti del Revisore Legale sono presenti nel 23% degli OdV; elevata è anche la presenza dei consulenti esterni pari al 32% del campione (valore coerente con quelli evidenziati dalle ricerche AIIA 2006 e PWC 2008). Le percentuali di presenza, negli OdV, dei responsabili dell'Ufficio Legale e della funzione Personale risulta sostanzialmente confermata rispetto alle ricerche realizzate negli anni 2004, 2006 e 2007 da AIIA, e AIIA – Confindustria.

I dati relativi alla presenza dell'Internal Auditors negli OdV risultano altresì confermati dalla ricerca PWC11 svolta nel 2008, risultando pari al 58%. Anche la ricerca PWC, così come quella svolta dalla AOdV, evidenzia una presenza dei componenti del Revisore Legale pari al 23% delle società considerate e dei consulenti esterni pari al 32%.

Requisiti dell'OdV

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- ⑦ autonomia e indipendenza,
- ⑦ professionalità,

⑦ continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono richiesti affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla corretta applicazione dei Protocolli e del modello di sintesi con i necessari poteri d'indagine curandone l'aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

La scelta della composizione dell'OdV e la relativa nomina competono all'organo amministrativo, mediante adozione di apposita delibera, con la quale dovranno essere specificati:

- la durata dell'incarico,
- l'eventuale compenso stabilito per il componente/componenti dell'OdV
- l'attribuzione all'OdV di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli adottato dalla società.

Al fine di assicurare una certa autonomia all'OdV è inoltre opportuno che l'organo amministrativo

deliberi l'istituzione di un fondo con adeguato budget di spesa a disposizione dell'OdV per le necessità del suo operato (ad esempio controlli presso consulenti esterni, richieste di consulenze specialistiche, ecc.).

Il Decreto non indica alcunché in merito alla composizione dell'OdV, che può essere sia di tipo monocratico che plurisoggettivo. È chiaro che, allorquando l'Ente presenti un elevato livello di complessità organizzativa, o comunque una struttura complessa ed articolata, ed i profili di rischio di commissione di reati siano rilevanti ed altamente differenziati, il ricorso alla composizione plurisoggettiva dell'OdV sia la scelta più opportuna.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, in quanto "garante" dei Modelli, deve svolgere una serie di attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficienti ed operativi i Protocolli, che possono essere sinteticamente definite come attività di vigilanza e controllo, di aggiornamento del Modello e di formazione.

Tre sono i compiti essenziali di questo organismo:

- a) verificare l'efficacia del modello organizzativo adottato dall'Ente;
- b) verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo, rilevando le eventuali condotte devianti;
- c) elaborare eventuali proposte di aggiornamento del modello organizzativo, da sottoporre alla dirigenza.

La vigilanza circa:

- (i) la effettività del Modello,
- (ii) il suo mantenimento nel tempo in termini di efficienza e funzionalità,
- (iii) le modalità di aggiornamento del Modello,

comporta lo svolgimento di un'attività specialistica, prevalentemente di controllo, che presuppone la conoscenza, o comunque l'utilizzo, di tecniche e strumenti ad hoc nonché una continuità di azione elevata. Essa deve rivolgersi, a titolo esemplificativo:

- a) al campionamento statistico;
- b) alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi;

- c) alle misure per il loro contenimento dei rischi (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione di compiti, ecc...);
- d) al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- e) alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- f) ad elementi di psicologia;
- g) alle metodologie per l'individuazione di frodi, ecc

L'OdV dovrà quindi poter effettuare verifiche periodiche sulle operazioni di maggior rilievo poste in essere dall'Ente (appalti presso aziende Clienti, anche con forte propensione all'export internazionale, interventi di pulizia e sanificazione, in tutto od in parte di attrezzature e linee di produzione, attività di lavorazione di prodotto quali in via esemplificativa affettatura, sugnatura, assemblaggio, confezionamento, gestione del magazzino, e logistica per conto terzi), sulle operazioni di gestione finanziaria, sulla mappatura delle aree di rischio, sul rispetto dei Modelli da parte dei destinatari.

Conseguentemente l'OdV dovrà essere costantemente informato su quanto avviene in azienda e dovrà periodicamente relazionarsi con gli organi di controllo societari, i quali dovranno garantire collaborazione e cooperazione e fornire all'OdV i dati necessari al corretto espletamento delle sue funzioni.

L'OdV dovrà altresì curare l'aggiornamento dei Modelli, ossia fare in modo che essi si mantengano funzionalmente adeguati. È importante chiarire che l'organo competente ad apportare eventuali modifiche al Modello è solo l'organo amministrativo (C.d.A.), mentre l'OdV ha il solo compito di formulare proposte a quest'ultimo per gli eventuali aggiornamenti.

Principi Generali

La gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV deve:

- a) assicurare il puntuale adempimento da parte dei soggetti interessati di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto dei modelli;

- b) esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto dei modelli, ivi incluso per ciò che riguarda le sospette violazioni degli stessi; devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni dei modelli, inclusi:
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna ed il modello;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- c) informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai suoi risultati e alle attività programmate;
- d) segnalare agli organi competenti per gli opportuni provvedimenti eventuali violazioni del modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- e) in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, fornire il necessario supporto informativo.

SISTEMA DELLE DELEGHE

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza;

- l'Organismo di Vigilanza valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza. il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico di Soc. coop. Prodes & Cielo Azzurro;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione dei Modelli organizzativi con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti la movimentazione, in entrata ed uscita, di risorse finanziarie dovranno essere attentamente monitorate, se del caso integrate ed aggiornate, dall'Organismo di Vigilanza in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Tali controlli saranno finalizzati ad esempio alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano, al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Tali accorgimenti saranno inseriti nel corpo delle procedure cui la Cooperativa intende uniformarsi con particolare riferimento a quelle afferenti i cicli di tesoreria, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

VERIFICHE DEI MODELLI di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO

I Modelli saranno soggetti a due tipi di verifiche:

- verifica degli atti / documenti; annualmente si procederà a una verifica dei principali atti, contratti sottoscritti dalla Società nelle "aree di attività a rischio" e documenti pertinenti in genere;
- verifica delle procedure; periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento dei Modelli e dei Protocolli / Procedure che li esplicitano, con le modalità stabilite dall'OdV di Soc .coop. Prodes & Cielo Azzurro.

Verranno inoltre rivisitate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dall'OdV, gli eventi, atti e contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzierà possibili manchevolezze e suggerisca eventuali azioni correttive.

7. DIFFUSIONE DEI MODELLI NEL CONTESTO AZIENDALE

7.1 Comunicazione agli Organi sociali

Per i membri dell'organo amministrativo (C.d.A.), per i Responsabili delle funzioni aziendali e per ogni altro soggetto dotato di poteri di rappresentanza dell'Ente, i Modelli devono essere comunicati ed illustrati dal Presidente del C.d.A. con:

- l'invio di una lettera informativa o di un'e-mail con allegati il Documento di Sintesi e i modelli stessi;

- l'effettuazione di seminari formativi con frequenza obbligatoria;
- l'effettuazione di seminari di aggiornamento.

Per l'Assemblea dei soci, che comprende anche tutte le altre figure aziendali (sottoposti ovvero soci lavoratori), il Presidente del C.d.A. prevede una informazione e formazione dedicata al personale, come di seguito specificato, che comprende anche l'eventuale personale dipendente.

7.2 Formazione e informazione al personale

L'effettività dei Modelli presuppone la loro comunicazione e diffusione all'interno dell'Ente nei confronti del personale quale strumento indispensabile per far sì che essi possano essere correttamente applicati e seguiti.

A tal fine il Presidente, supportato dal C.d.A., dovrà pianificare apposite sessioni informative e formative nei confronti del personale, anche nei riguardi dei neo-soci / neo-assunti.

La formazione specifica del personale, in capo alle Funzioni aziendali di riferimento, dovrà essere necessariamente differenziata a seconda dei ruoli e mansioni previste, considerando se esse siano o meno coinvolte in processi e relative attività per lo svolgimento delle quali è possibile commettere uno reato perseguito con il D.Lgs. 231/2001.

Anche per il personale seguono le informazioni e la formazione di dettaglio in caso di nuovi elementi intervenuti nell'organizzazione nella legislazione che li possano interessare ed aventi riflesso sulla potenziale commissione di reati presupposto.

7.3 Comunicazione a collaboratori esterni e partners

La diffusione dei Modelli verso l'esterno della Cooperativa può essere attuata mediante la sua pubblicazione sul sito internet della società e la comunicazione a fornitori, consulenti e partner dell'avvenuta adozione del modello e dell'obbligo di adeguarsi ai loro principi mediante l'introduzione di apposita clausola contrattuale.

8. SISTEMA DISCIPLINARE ED ELEMENTI FONDAMENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

8.1 Principi generali

Il Decreto prevede che i Modelli organizzativi aziendali possano ritenersi sufficientemente attuati solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi richiamate.

Il sistema disciplinare si rivolge ai soci lavoratori e/o dipendenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e deve essere opportunamente divulgato e conosciuto da tutti i destinatari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Il sistema disciplinare stabilisce:

- le violazioni sanzionabili;
- i soggetti sanzionabili;
- le procedure di applicazione delle sanzioni,

e fa riferimento alla documentazione aziendale che detta regole, comportamenti e quant'altro possa dettare modalità attuative aziendali; tali documenti sono:

- ✓ Norme statutarie, con particolare riguardo a quelle che istituiscono gli organi e ne definiscono i poteri;
- ✓ Codice etico;
- ✓ Sistema disciplinare e il codice sanzionatorio recato dalla contrattazione collettiva di lavoro applicata nella gestione delle attività di Soc. coop. Prodes & Cielo Azzurro;
- ✓ Regolamento dell'OdV;
- ✓ Protocolli di prevenzione dei reati per i processi "sensibili",

oltre ai quali, necessariamente, si deve fare riferimento alla legislazione italiana in materia di prevenzione dei reati ed illeciti.

In linea di principio per applicare sanzioni a chi contravviene alle disposizioni /direttive aziendali, vi è necessità di attuare un sistema di controlli pianificati e cadenzati, anche in linea con le previsioni dettate dai modelli di organizzazione aziendale previsti dalle varie norme internazionali (ad esempio il modello per la qualità aziendale UNI EN ISO 9001), che devono essere:

- routinari, in quanto connessi al normale svolgimento dei processi aziendali e alle relative attività;
- attuati sotto forma di audit estesi a tutti i processi aziendali “sensibili”.

L’organizzazione aziendale si ispira quindi ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:

1. la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
2. il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
3. l’assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
4. la comunicazione all’Organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

PARTE SPECIALE

1. ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN SOC .COOP. PRODES & CIELO AZZURRO

1.1 Motivazioni di Soc. Coop. Prodes & Cielo Azzurro nell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

La Coop. Prodes & Cielo Azzurro, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine dei propri soci, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione (*nel loro insieme* di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo n.231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto, nonché possa migliorare la gestione dell'impresa, costituendo il modello il fondamento di un sistema integrato di monitoraggio dell'attività di impresa.

1.2 Metodologia seguita da Soc. Coop. Prodes & Cielo Azzurro per l'individuazione dei rischi in relazione ai reati presupposto e dei relativi processi sensibili

Ai fini di una corretta identificazione e valutazione dei processi a rischio reati e/o illeciti e delle relative aree aziendali di pertinenza, indefettibile presupposto per la definizione e redazione dei modelli preventivi, Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro ha seguito una metodologia articolata nelle seguenti fasi:

- a)** individuazione all'interno dell'organizzazione aziendale dei soggetti che possano fornire le informazioni necessarie all'identificazione dei rischi di commissione di reati. Tali soggetti, previa analisi dell'organigramma aziendale, sono stati selezionati in base alle funzioni in concreto esercitate in Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, nel dichiarato intento di acquisire

una conoscenza della realtà aziendale che copra tutti i settori rilevanti. A tal fine sono stati individuati, secondo l'organigramma attuale e vigente in azienda, tutti soggetti apicali, ivi compresi coloro che rivestono di fatto, anche a titolo di collaboratori e/o consulenti esterni, tale veste, che sono stati intervistati al fine di comprendere come si articolano le attività di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro;

- b) intervista ai soggetti individuati ai sensi della precedente lettera a); questa attività si è articolata in una serie di domande volte a conoscere la storia di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, la tipologia di servizi resi e di clienti trattati, i processi aziendali, se la Cooperativa si sia adeguata costantemente all'evoluzione normativa vigente e quali adempimenti abbia posto in essere a tal fine e le eventuali problematiche o i precedenti rilevati;
- c) acquisizione della documentazione aziendale rilevante, con particolare riferimento ai contratti che più frequentemente utilizzati dalla società nella propria attività; successivo esame della documentazione prodotta;
- d) individuazione e conseguente valutazione dei rischi in essere, sulla base degli elementi acquisiti, *effettuata e approvata in sede di C.d.A.*

L'analisi della realtà di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro così condotta ha consentito di identificare in apposito documento, denominato "Analisi dei processi aziendali e individuazione dei Rischi ex D.lgs.231/01 (documento cod.IR)", i "processi sensibili", in relazione ai reati presupposto che potrebbero essere commessi nel loro svolgimento, per i quali poi redigere opportuni protocolli.

1.3 Finalità del modello

Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, riconosciuta la possibilità che nello svolgimento di alcuni processi aziendali possano potenzialmente commettersi reati riconducibili ai reati "presupposto" annoverati dal Decreto, ha predisposto dei protocolli, che dettano le modalità preventive alla commissione dei predetti reati, creando un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che:

- ◆ individuano i processi e le conseguenti aree aziendali di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati secondo la valutazione effettuata;
- ◆ definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali tese a disciplinare l'operatività in generale della Cooperativa,
 - un sistema di procedure formalizzate che detta le modalità organizzative ed eventualmente operative nei settori "sensibili",
- ◆ determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- ◆ individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- ◆ attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- ▲ migliorare il sistema di governance della Cooperativa;
- ▲ predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali e di compliance in generale;
- ▲ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro nei "processi 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 di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, che la violazione delle prescrizioni

contenute nel Modello comporterà l'applicazione delle apposite sanzioni indicate nel "Codice sanzionatorio", inclusa la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ▶ ribadire che Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etico-morali cui Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro si attiene.

1.4 Struttura del documento di sintesi

Il presente Documento di Sintesi è costituito da una Parte Generale che presenta, illustra e/o richiama:

- ◆ i principi generali del Decreto;
- ◆ le componenti essenziali dell'organizzazione attuata da Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro in ottemperanza ai dettami del D.Lgs. 231/2001;
- ◆ la formazione del personale ed la diffusione del modello nel contesto aziendale;
- ◆ il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni previste;

e da una Parte Speciale, che definisce, circostanza e/o esplicita:

- ◆ presupposti, motivazioni per l'adozione dei Modelli,
- ◆ composizione e attività dell'OdV;
- ◆ come divulgare le modalità organizzative definite atte a prevenire i reati e a chi indirizzare la relativa formazione;
- ◆ i reati ritenuti di "interesse" per la Cooperativa, rispetto al novero di tutti quelli citati nel Decreto, e le relative modalità di prevenzione da mettere in atto per scongiurare una loro attuazione;
- ◆ Codice Etico e Sanzionatorio.

1.5 Modifiche ed integrazioni del modello

Il Modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. attività di monitoraggio sulla sua effettività (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del modello, con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con i Protocolli adottati; in particolare che:
 - a) sono state rispettate tutte le indicazioni ed i contenuti dei Protocolli;
 - b) sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma; i responsabili dei processi "sensibili" ovvero quelli a rischio reati, nell'ambito delle relative aree aziendali di pertinenza, hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'OdV, che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo;
2. verifiche dei protocolli: annualmente l'effettivo funzionamento dei Protocolli elencati nel presente Documento di Sintesi sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV.
3. Inoltre saranno intraprese verifiche su:
 - tutte le segnalazioni ricevute dall'OdV nel corso dell'anno,
 - le azioni intraprese dall'OdV stesso per verificarne l'efficacia,
 - le azioni intraprese dagli altri soggetti interessati come, ad esempio, il C.d.A. o il Revisore Legale,
 - gli eventi considerati rischiosi,
 - sulla consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tali verifiche, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predisponde per il Consiglio di Amministrazione della Società.

I modelli organizzativi sono, per legge, un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), sicché la loro adozione, così come le

successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro.

In particolare è demandato al Consiglio di Amministrazione di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro il compito di aggiornare il Modello di sintesi, i protocolli, il codice etico ed il codice sanzionatorio con ulteriori integrazioni ad altre tipologie di reati che, a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento e/o per effetto di nuove normative connesse, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 e/o che si rendessero necessarie per un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nei modelli adottati, nei poteri e doveri dell'Organismo di vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

2 ORGANISMO DI VIGILANZA IN Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro

2.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, in specifica sessione, conferirà l'incarico di OdV, ai sensi dell'art. 6, lettera b) del Decreto, ad un organismo collegiale composto da 3 membri con facoltà di avvalersi di ausiliari specializzati al fine di garantire quella professionalità ed unitarietà di azione che la norma impone.

L'OdV rimarrà in carica per un triennio a decorrere dalla data di accettazione della nomina da parte dei Membri designati eventualmente rieleggibili e potrà essere revocato, in tutto o in parte; la revoca sarà possibile con effetto immediato:

- a) nei casi in cui la legge ammette la risoluzione ad iniziativa del Datore di lavoro del rapporto di lavoro dipendente (solo ipotesi di OdV interno);
- b) per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad es. infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.);
- c) nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- d) nei casi in cui cessi l'eventuale rapporto di dipendenza/collaborazione con Soc Coop. Prodes & Cielo Azzurro ad iniziativa del membro dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza ha sede presso la sede legale / amministrativa della Cooperativa in Fagagna via GAM Rollet 5 ed indirizzo di posta elettronica OdV@Prodescieloazzurro.it.

2.2 Compiti dell'organismo di vigilanza

Sotto il profilo strettamente operativo, sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

1) verifica sull'effettività del Modello in essere,

a) Aggiornamenti:

- proporre agli organi societari competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello, nei protocolli, nel codice etico ed in quello sanzionatorio;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento anche in relazione ad eventuali episodi specifici verificatisi, che possano costituire un precedente (ad esempio un infortunio sul lavoro);
- indicare all'organo amministrativo le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici.

b) Verifiche e controlli:

- verificare periodicamente, con cadenza almeno annuale, la reale capacità del Modello di prevenire i reati e, quindi, dei relativi Protocolli. Verificare la tenuta del Modello, in ogni caso di mutamenti legislativi e/o dell'attività e/o della struttura aziendale. In entrambe le ipotesi devono essere rivalutati i processi aziendali e la mappa dei rischi di compimento dei reati con revisione della matrice di correlazione processi – attività / reati, al fine di adeguarla agli eventuali mutamenti intervenuti. A tal fine all'OdV dovranno essere segnalate, da parte del management e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle varie funzioni societarie, nonché da parte dei lavoratori, le eventuali situazioni che possano esporre l'azienda a rischio di reato. Tali comunicazioni dovranno avvenire in forma scritta, ad esempio ad un indirizzo di posta elettronica appositamente creato per i membri dell'OdV;
- effettuare periodicamente, se del caso anche mediante l'utilizzo di professionisti esterni dotati di adeguate caratteristiche di professionalità e indipendenza, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurandosi che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati e che i principi etici vengano rispettati;
- effettuare periodicamente, con cadenza almeno semestrale, verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, selezionati a campione ovvero in base alle particolarità dell'operazione, i cui risultati dovranno essere riassunti in apposito rapporto che dovrà essere tempestivamente trasmesso all'organo amministrativo. Tali verifiche verteranno anche sulla valutazione di documenti acquisiti in modo indipendente o delle eventuali segnalazioni

pervenute interne od esterne: a questo proposito, Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro predisporre una sintesi di tutte le segnalazioni ricevute in merito;

- preoccuparsi che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello più adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- documentare tutte le verifiche ed i controlli eseguiti in apposito registro, e quindi raccogliere, elaborare e conservare le informazioni e riferire periodicamente agli organi sociali gli esiti dei propri controlli.

Il complesso delle verifiche effettuate e il loro esito sono riportate in un report annuale al C.d.A.

c) Formazione:

- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione del Modello.

d) Violazioni e sanzioni:

- segnalare le eventuali violazioni al Modello e/o al D.Lgs. 231/2001 riscontrate al Consiglio di Amministrazione;
- coordinarsi con il C.d.A. per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, indicando i provvedimenti ritenuti più opportuni a porre rimedio alle violazioni.

Per assolvere ai suddetti compiti l'OdV dovrà avere libero accesso ai luoghi di lavoro, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, e la possibilità di acquisire i dati e le informazioni rilevanti dai soggetti responsabili oltre ad essere dotato di autonoma capacità di spesa nei limiti del budget annualmente ad esso assegnato.

2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Le comunicazioni che l'OdV di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro dovrà fornire agli organi sociali nella sua attività di reporting possono essere di due tipi e consistere in:

a) Comunicazioni periodiche (nei confronti del Consiglio di Amministrazione) comprendenti:

- piano delle attività che l'OdV intende svolgere nel corso dell'anno (da presentarsi all'inizio dell'anno);
- stato di avanzamento del programma fissato all'inizio dell'anno (almeno alla fine del primo semestre);

- risultati dei propri accertamenti in merito all'attuazione del Modello (da relazionare almeno bimestralmente).

b) Comunicazioni specifiche (al Presidente del C.d.A.):

- segnalazioni di eventuali azioni non in linea con le procedure aziendali;
- proposte di applicazione di sanzioni disciplinari;
- proposte di aggiornamento del Modello dei protocolli del codice etico e del codice sanzionatorio.

L'OdV di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con i Protocolli e le procedure aziendali, al fine di:
 - i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di

volta in volta coinvolti.

2.4 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro ai sensi del Decreto.

2.4.1 Prescrizioni generali e prescrizioni specifiche

A. Prescrizioni di carattere generale

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte dal Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun socio deve segnalare la violazione (o presunta violazione) contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni officiose e informazioni quali, ad esempio, linee telefoniche o e-mail);
- i consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività nei confronti di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare;
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o

penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

B. Prescrizioni specifiche

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, dovranno essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti);
- ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

C. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report dovranno essere conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database saranno posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

2.4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

2.4.3. Sistema delle deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato e documentato il sistema delle deleghe adottato dalla Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

3. DIFFUSIONE DEI MODELLI IN PRODES & CIELO AZZURRO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Informazioni generali

La Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro:

- 1) garantisce l'opportuna divulgazione, sia verso i dipendenti ed i soci, sia verso i collaboratori, nonché una corretta conoscenza delle regole di condotta contenute nel presente Documento di Sintesi oltre che dei Protocolli organizzativi adottati;
- 2) provvede a portare a conoscenza di tutti i membri degli organi sociali, dei dirigenti, dei dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa il Codice etico.

L'organizzazione aziendale e l'adozione dei Modelli è comunicata a tutti i soggetti portatori di interesse, con avviso sul sito Internet di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro, nel quale la stessa si dichiara disponibile a consentirne la visione integrale a questi soggetti.

3.2 Formazione del personale

La formazione delle funzioni aziendali e conseguentemente di tutto il personale, come già indicato nel capitolo 7 parte generale del presente documento, al quale si fa specificamente rimando per i dettagli, sarà articolata nei seguenti livelli:

- nei confronti dei membri dell'organo amministrativo e delle figure apicali saranno previsti un'informativa iniziale ed eventuali comunicazioni periodiche di aggiornamento, supportate da specifiche sessioni formative;
- un'informativa per tutto il restante personale, compresi i neo-soci / neo-assunti, con una formazione specifica finalizzata alle mansioni svolte, cui debbono fare seguito eventuali comunicazioni periodiche di aggiornamento.

A tal fine costituisce allegato al presente Documento di Sintesi l'organigramma funzionale indicante le figure professionali operanti nell'azienda e il relativo mansionario con le relative competenze e funzioni.

Dovrà inoltre essere pubblicata ed esposta in bacheca o in altro luogo accessibile ai dipendenti, in via permanente, una copia del Modello e dei suoi eventuali aggiornamenti, in modo da renderne il contenuto accessibile a tutto il personale oltre al Codice Etico.

3.3 Informativa a collaboratori esterni e partners

La Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, inclusi, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro ha adottato sulla base del Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società, di cui verrà chiesta espressa accettazione.

4. RISCONTRI DERIVANTI DALLA VALUTAZIONE DEI PROCESSI E MAPPATURA DEI RISCHI

Per quanto specificato nel paragrafo “Metodologia seguita da Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro per l’individuazione dei rischi in relazione ai reati presupposto e dei relativi processi sensibili”, dalla **valutazione effettuata è emerso che la Cooperativa è potenzialmente interessata** – in relazione a tutti i reati presupposto attualmente riportati nel Decreto e riassunti nella parte generale del presente Documento di sintesi – **ai seguenti reati e illeciti**:

1. le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli articoli 24 e 25 del Decreto, con particolare riferimento ai reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico per il conseguimenti di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico concussione e corruzione malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o comunitario;
2. le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24-bis del Decreto (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
3. falsità in monete in carte di pubblico credito in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento
4. le tipologie previste ai sensi dell’art. 25-ter del Decreto (reati societari);
5. le tipologie previste ai sensi dell’art. 25-quinques del Decreto riguardanti i delitti contro la personalità individuale;
6. le tipologie previste ai sensi dell’art. 25-duodecies del Decreto relativi all’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286;
7. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
8. le tipologie specifiche di reati previste dalla L.16 marzo 2006 n.146 (reati transnazionali);
9. le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-undecies del Decreto relative ai reati ambientali connessi all’attività aziendale svolta;
10. *corruzione tra privati (modifica all’art. 25-ter).*

Per tali reati sono adottati gli specifici Protocolli più avanti individuati facenti parte integrante del presente Documento di sintesi.

Tutti gli altri reati presupposto **non sono stati considerati rilevanti per la Cooperativa**, in quanto solo astrattamente ipotizzabili e, quindi, esclusi al momento dall'adozione di specifici modelli preventivi, ritenendo i controlli in essere sulle attività sufficienti a prevenire attività che potrebbero determinare reati e/o illeciti.

5. CODICE ETICO E SANZIONATORIO

I comportamenti tenuti da:

- Amministratori,
- Responsabili di funzione,
- Soci lavoratori e/o dipendenti
- Collaboratori e/o partners,
- Fornitori,

in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Documento di Sintesi sono definiti come illeciti disciplinari, regolamentati e sanzionati in apposito codice Etico e Sanzionatorio allegato al presente modello di Sintesi.

6. APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI SINTESI DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il presente " DOCUMENTO di SINTESI dei MODELLI di ORGANIZZAZIONE, di GESTIONE e di CONTROLLO AZIENDALE" si compone di n°62 pagine e viene custodito presso l'area amministrativa; verrà specificamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Ogni variazione e/o integrazione del presente documento sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari / soggetti interessati, portatori di interesse verso la Cooperativa.

ALLEGATI

Costituiscono parte integrante del presente Documento di sintesi e, assieme, ne determinano i requisiti organizzativi da adottare all'interno di Soc.Coop. Prodes & Cielo Azzurro per prevenire i reati i seguenti allegati:

- Deleghe aziendali come da Visura Camerale;
- Organigramma funzionale;
- Documento di Analisi dei processi aziendali e individuazione dei rischi (doc. di codice IR 01);
- Codice etico (doc. di codice CE 01) e Sanzionatorio (doc. di codice CS 01);
- Verbale C.d.A. per la valutazione dei rischi;
- Gli specifici Protocolli che dettano i modelli di prevenzione dei reati che sono:
 - ✓ **PT 01** “Reati contro la pubblica amministrazione artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001”
 - ✓ **PT 02** “Reati di criminalità informatica”
 - ✓ **PT 03** “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento”
 - ✓ **PT 04** “Reati societari”
 - ✓ **PT 05** “Reati contro la personalità individuale”
 - ✓ **PT 06** “Reati contro la personalità individuale - impiego di cittadini extracomunitari irregolari”
 - ✓ **PT 07** “Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con al violazione delle norme della tutela della salute e sicurezza sul lavoro”
 - ✓ **PT 08** “Reati transnazionali - Legge 16 marzo 2006 n. 146”
 - ✓ **PT 09** “Reati ambientali”
 - ✓ **PT 10** “*Reato di corruzione tra privati*”
- Verbale C.d.A. per la composizione e nomina dei membri dell'O.d.V.