MODELLO ORGANIZZATIVO – PARTE GENERALE

ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 27 Ottobre 2026

STORIA DEL DOCUMENTO

Rev.	Data	Descrizione
0	26.5.2017	Prima emissione
1	22.11.2018	Modifica organigramma – introduzione reati contro il razzismo
2	16.4.2019	Inserimento ulteriori controlli
3	30.3.2022	Divisione in parte generale e parte speciale – inserimento nuovi reati presupposto – revisione processi e protocolli
4	8.6.2022	Eliminazione codice di comportamento
5	26.6.2024	Aggiornamento MOG con disciplina whistleblowing
6	27.10.2026	Revisione generale

INDICE

1. DEFINIZIONI 3
2. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI 4
3. FATTISPECIE INDIVIDUATE DAL DECRETO – REATI PRESUPPOSTO 5
4. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 5
5. SANZIONI 7
6. MODELLO ORGANIZZATIVO 8
6.1. Descrizione della società 8
6.2. Struttura del Modello 8
6.3. Codice Etico 9
6.4. Sistema disciplinare 10
7. METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO 11
7.1. Valutazione del sistema organizzativo esistente e eventuale adeguamento al Decreto 11
7.2. Identificazione delle aree a rischio 12
7.3. Adozione, recepimento, integrazione, implementazione e controllo del Modello 13
7.3.1. Caratteristiche del sistema di controllo interno 14
7.4. Modifiche e aggiornamento del Modello 15
8. ORGANISMO DI VIGILANZA 16
8.1. Requisiti e composizione 16
8.2. Cause di ineleggibilità e decadenza 17
8.3. Nomina, revoca, sostituzione e recesso 17
8.4. Attività e poteri 18
8.5. Flussi informativi, segnalazioni e whistleblowing 19
8.6. Nomina di difensore dell'Ente 20
9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE 21
10. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI 22

1. DEFINIZIONI

- **Ente o Cooperativa** o **Cooperativa Lavoratori Ausiliari del Traffico L.A.T.** in forma abbreviata **COOPLAT**, con sede in Firenze, Via Menabrea,1.
- **Decreto**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni
- **Attività sensibili**: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto
- **P.A.**: Pubblica Amministrazione
- **Pubblico ufficiale**: il soggetto che svolge una funzione pubblica legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art 357 c.p.
- **Incaricato di pubblico servizio**: il soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa, ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Modello**: modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società
- **Codice Etico**: Codice Etico adottato dalla società
- **Organismo di Vigilanza** o **OdV**: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento
- **Soggetti apicali**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società
- **Soggetti subordinati**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente
- **Consulenti**: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- **Dipendenti**: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;
- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da **COOPLAT**
- **Strumenti di attuazione del Modello**: tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, quali ad esempio – a titolo esemplificativo

e non esaustivo – deleghe di poteri, manuali dei sistemi di gestione, organigrammi, protocolli, procedure, etc.

2. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 Settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, ossia:

- *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica",* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa derivante da reato degli Enti. Si tratta di un lungo cammino, volto a contrastare il fenomeno della criminalità di impresa, attraverso il superamento del principio "*societas delinquere non potest*".
La natura di questa forma di responsabilità degli Enti è di genere "misto", spesso viene infatti definita un "*tertium genus*", in quanto la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo: è prevista un'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente in caso di commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, di uno dei reati espressamente elencati nella sezione III del decreto legislativo da parte di un soggetto che riveste una posizione apicale o da sottoposti agli apicali, sul presupposto che il fatto-reato "*è fatto della società, di cui essa deve rispondere*".
Il campo di applicazione del decreto è molto ampio e riguarda gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali ad es. i partiti politici e i sindacati).

3. FATTISPECIE INDIVIDUATE DAL DECRETO – REATI PRESUPPOSTO

La Cooperativa può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati c.d. presupposto indicati dal decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Per l'elenco dei reati presupposto si rimanda all'allegato Mappa dei rischi che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

4. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto – previsti specificatamente da parte del decreto – affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del d.lgs. 231/01 devono essere integrati altri requisiti normativi.
Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".
Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

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

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

- l'"interesse" è considerato dal punto di vista soggettivo e costituisce la prefigurazione di un indebito arricchimento che sarebbe possibile trarre dalla condotta criminosa, ma è indipendente dall'effettiva realizzazione dell'arricchimento;
- il "vantaggio" – considerato dal punto di vista oggettivo – è valutabile solo dopo che il reato sia stato portato a compimento.

La finalizzazione delle condotta al conseguimento dell'interesse dell'ente ovvero il conseguimento di un vantaggio è sufficiente per l'affermazione della responsabilità dell'ente stesso, escluso il caso in cui gli autori dell'illecito abbiano agito solo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Non è possibile, infatti, ipotizzare alcuna responsabilità quando i fatti illeciti siano stati realizzati nell'interesse esclusivo dell'agente, per un fine personalissimo proprio o di terzi e, dunque, con condotte estranee e non dettate dalla politica di impresa.
La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante, inoltre, evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso favorevole alla società capogruppo. L'illecito commesso dalla controllata può essere addebitato anche alla controllante in due casi:

a) se la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa, e
b) se i soggetti apicali della capogruppo si ingeriscono in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, in tal caso i vertici della holding potrebbero qualificarsi come amministratori (di fatto) della stessa.

Per non rispondere di quanto ha commesso il suo rappresentante, l'ente deve provare di aver adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato (ex art. 6 D.Lgs. 231/2001).
Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a

prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che venga istituito un organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito precipuo di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

5. SANZIONI

In caso di accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 9 del Decreto prevede le seguenti sanzioni applicate in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni patrimoniali dell'ente:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il Giudice ritenga l'ente responsabile. Viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal Giudice nel numero e nell'ammontare. L'ammontare della singola quota va stabilito tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertate il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.
- sanzioni interdittive: si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria solo se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato. Si concretizzano in interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione, revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, divieto di pubblicizzare beni o servizi. Esse si applicano, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
  • l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità (gravità del danno) e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (gravità della colpa organizzativa);
  • reiterazione degli illeciti (pericolosità e propensione all'attività criminosa).
- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente;
- pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella

sentenza, nonché mediante affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.
L'art. 12 del decreto disciplina poi nello specifico i casi di riduzione della sanzione pecuniaria[1].
È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

6. MODELLO ORGANIZZATIVO

6.1. Descrizione della società

COOPLAT è una cooperativa a mutualità prevalente.

Fondata a Firenze nel 1946, la Cooperativa ha visto ampliarsi nel tempo la propria base sociale grazie alla libera adesione e ha aumentato costantemente il proprio patrimonio indivisibile in una base proprietaria sempre più vasta.

È attrezzata per affrontare le nuove sfide del mercato, come ha dimostrato in tutta la sua storia, con decisione e con continua capacità di innovazione, senza rinunciare all'idea di lavorare alla costruzione di un mercato nel quale si confrontino valori quali la legalità, la dignità, il rispetto dell'ambiente, la sicurezza e la corretta informazione/formazione.

È presente in quasi tutto il territorio italiano, diversificando e specializzando le proprie competenze nel settore dei servizi alle imprese e alla Pubblica Amministrazione.

6.2. Struttura del Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Modello organizzativo - Parte generale (offre un quadro sintetico sulla realtà dell'ente e sulla sua attività, sulla normativa di riferimento, sulla funzione del modello e sulla sua composizione. Indica, altresì, la presenza dell'organismo di vigilanza e riporta le modalità di segnalazione, nonché di comunicazione del modello stesso);

[1] Art. 12 D.lgs. 231/01 "La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni se:
a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni".

- Modello organizzativo - Parte speciale (descrive i singoli protocolli di prevenzione e rinvia ai documenti attuativi degli stessi);
- Mappa dei rischi (vedere §7.2);
- Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dell'Ente nei confronti dei destinatari del Modello stesso, elaborato con specifico riferimento ai principi del D.Lgs. 231/2001 (vedere §6.3);
- Sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (vedere §6.4);
- Procedure e protocolli richiamati nella parte generale e nella parte speciale del modello.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che sono saranno adottati secondo lo schema sopra riportato.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, della normativa specificamente applicabile alla Cooperativa, le sanzioni previste dal Decreto, la redazione, la struttura e l'applicazione del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare dedicato al presidio delle violazioni del Modello, e l'indicazione degli obblighi formativi.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte, i protocolli messi in atto, le funzioni responsabili delle varie attività, i reati contrastati.

6.3. Codice Etico

Il Codice Etico è stato elaborato per definire in maniera esplicita i principi etici fondamentali, che costituiscono, da sempre, la nostra identità individuale e societaria ed allo stesso tempo per coprire interamente l'ambito degli obblighi comportamentali da imporre ai sensi del D.Lgs. 231/2001[2].

Il Codice Etico – in tutte le sue future rimodulazioni – si intende qui richiamato e fa parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, per prevenire la commissione dei reati in esso previsti ed è stato realizzato rispettando le indicazioni fornite dalle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione, controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria e da ANCPL.

Ai principi ed alle regole di condotta di questo codice devono conformarsi soci, dipendenti,

[2] Il Codice etico riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali

consulenti, e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, forniscono il proprio contributo nello svolgimento dell'attività sociale. Esso si applica anche, per gli aspetti compatibili, a clienti, fornitori, partner, subappaltatori, ai consorzi e alle società controllate, collegate, partecipate.
L'inosservanza delle norme comportamentali definite dal Codice etico comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio.
COOPLAT si impegna a prevedere ed irrogare sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del codice civile e conformi alle vigenti disposizioni legali, statutarie e contrattuali.
La Società si impegna, inoltre, a vigilare sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di prevenzione e controllo ed intervenendo, ove necessario, con opportune azioni correttive; allo stesso tempo favorisce la massima diffusione e conoscenza del codice sia all'interno della propria organizzazione sociale che con i soggetti esterni.
Il Codice Etico, inoltre, sarà sottoposto a verifica e sarà periodicamente oggetto di monitoraggio ed adeguamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

6.4. Sistema disciplinare

Al fine di assicurare l'effettività del Modello organizzativo, COOPLAT adotta un sistema disciplinare che mira a sanzionare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo stesso e del relativo Codice Etico e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti all'Organismo di Vigilanza da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché degli amministratori e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.
Nei confronti del personale dipendente della COOPLAT il sistema disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto delle normativa applicabile, delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.
L'utilizzo del sistema disciplinare, che presuppone la semplice applicazione delle disposizioni del Codice Etico o, in generale, di quelle previste dal Modello organizzativo stesso, dovrà avvenire indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria (nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato).
Per quanto concerne maggiori dettagli in merito al Sistema disciplinare va fatto esplicito riferimento al documento denominato "SISTEMA DISCIPLINARE", portato a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante pubblicazione sul sito aziendale, incontri di formazione e appositi comunicazioni di sensibilizzazione; la pubblicazione sul sito internet consente anche la diffusione a soggetti esterni interessati all'applicazione del Modello organizzativo.
Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo

di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.
Dopo avere ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'Organismo di Vigilanza informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti ed in conformità alla normativa giuslavoristica.

7. METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Ai sensi di quanto disposto dal Decreto, la Società ha operato una valutazione del sistema organizzativo esistente e della necessità di un suo eventuale adeguamento, ha realizzato una mappatura dei rischi – per cui si rinvia alla Mappa dei rischi, che costituisce parte integrante del presente Modello – e una valutazione delle attività, dei controlli esistenti, per poi andare a identificare le attività sensibili nell'ambito delle quali possono essere potenzialmente commessi i reati previsti dal Decreto.

7.1. Valutazione del sistema organizzativo esistente e eventuale adeguamento al Decreto

Per la valutazione del sistema organizzativo esistente, la Società ha avviato le seguenti attività:

- identificazione e mappatura dettagliata delle attività aziendali sensibili considerate "a rischio reato";
- valutazione dell'esistenza di adeguate procedure di controllo delle attività aziendali "a rischio reato" e definizione delle eventuali implementazioni necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- individuazione dei principi di comportamento ai quali tutto il personale deve rigorosamente adeguarsi;
- definizione delle modalità di informazione dei soggetti terzi con cui la Società intrattenga rapporti (outsourcer, consulenti esterni, ecc..);
- definizione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Decreto;
- definizione delle funzioni, dei compiti e delle modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

7.2. Identificazione delle aree a rischio

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per COOPLAT, sono state, poi, svolte le seguenti attività:

- individuazione delle attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle procedure esistenti e mediante interviste con i Responsabili delle funzioni interessate;
- accertamento delle singole attività a rischio ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Con riferimento ad entrambe le categorie citate è stata predisposta la *"Mappa dei processi a rischio ex D.Lgs. 231/2001"* - nella quali si evidenziano:

- *la tipologia dell'attività a rischio*: da segnalare che pur avendo considerato nella Mappa i singoli reati nella sola forma consumata[3] la Società può essere ritenuta responsabile, ex art. 26 D.Lgs. 231/2001, anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato a norma dell'art. 56 c.p.[4]: in questo caso, infatti, è prevista solo un'attenuazione di pena a favore della Società;
- *l'articolo del D.Lgs. 231/2001 di riferimento:* per una maggiore comprensione si rinvia all'Allegato che contiene la Mappa esplicativa dei singoli reati;
- *gli articoli di Codice Penale, Codice Civile o disposizioni contenute in altre leggi* che rappresentano il reato presupposto del reato ex D.Lgs. 231/2001;
- la rubrica del reato presupposto: che descrive la fattispecie;
- *processo/attività a rischio: indica i processi e le attività in cui si evidenzia il rischio di commissione del reato;*
- *note/esempi di condotte che integrano la fattispecie di reato:* per una maggiore approfondimento in relazione ai comportamenti cui attenersi per non incorrere nella commissione dello specifico reato di volta in volta preso in considerazione.

L'individuazione delle aree cosiddette sensibili è stato realizzato con un approccio per "funzioni", analizzando compiutamente, e per il tramite di apposite interviste condotte con i relativi responsabili, ciascuna funzione aziendale, enfatizzandone le casistiche di reato potenzialmente più verosimili[5].

[3] Il reato è *consumato* solo quando risultano integrati tutti gli elementi costitutivi dello stesso.
[4] Il testo dell'art. 56 c.p. è il seguente: "*Delitto tentato* - Chi compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica. Il colpevole del delitto tentato è punita con la reclusione non inferiore a dodici anni, se la pena stabilita è l'ergastolo e, negli altri casi, con la pena stabilita per il delitto, diminuita da un terzo a due terzi. Se il colpevole volontariamente desiste dall'azione, soggiace soltanto alla pena per gli atti compiuti, qualora questi costituiscano di per sé un reato diverso. Se volontariamente impedisce l'evento, soggiace alla pena stabilita per il delitto tentato, diminuita da un terzo alla metà".
[5] Ad esempio le interviste riguardanti i responsabili di funzione, direttamente o indirettamente, in contatto con la Pubblica Amministrazione hanno posto particolarmente attenzione all'identificazione dei concreti meccanismi operativi, delle procedure e dei diversi ruoli assunti da ciascuna area aziendale nel rapporto con la PA.

Nell'ambito di questo procedimento di analisi si è posta attenzione anche alla disamina del ruolo e delle attività compiute da soggetti esterni alla Società e legati a questa da rapporti di collaborazione, come i fornitori di servizi, i partners commerciali ed altri collaboratori esterni. La mappatura così condotta ha consentito l'individuazione delle aree di sospetto, ossia le attività all'interno di ciascuna funzione aziendale, potenzialmente idonee sul piano concreto, ad integrare una delle casistiche di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 Per ulteriori dettagli consultare la *Mappa dei processi a rischio ex* D.Lgs. n. 231/2001 e la parte speciale del presente Modello.
Per la maggior parte delle attività considerate "a rischio" è presente un sistema di procedure con diversi livelli di approvazione. In virtù di tali procedure, pertanto l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione è il frutto di una serie di controlli a catena, affidati a figure diverse, sia all'interno della stessa area (commerciale, legale, finanziaria, ecc..), sia nell'ambito di aree diverse.
In particolare, per prevenire i rischi dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, COOPLAT. ha attuato le seguenti fasi:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati[6]: è stato analizzato il contesto aziendale per evidenziare in quale processo e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per il D.Lgs. n. 231/2001[7] mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali;
- autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità;
- definizione di specifici protocolli[8] diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire: è stato valutato il sistema esistente e integrato con idonei protocolli aventi l'obiettivo di ridurre la probabilità di accadimento dell'evento e/o l'impatto dell'evento stesso;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel presente modello.

7.3. Adozione, recepimento, integrazione, implementazione e controllo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

[6] Le cosiddette "attività a rischio di reato", ossia operazioni o atti che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.
[7] L'analisi del contesto aziendale è iniziata dall'esame della documentazione esistente (organigrammi, attività e processi attuati dalla società, sistema di deleghe, manuali e procedure aziendali, disposizioni organizzative, comunicazioni interne, …) e completata con interviste ai responsabili dei processi/ aree ritenute esposte a maggior rischio di commissione di reato.
[8] Insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.

L'Organo Amministrativo è pertanto tenuto a:

- approvare e recepire mediante apposita delibera il presente documento;
- dare attuazione alle successive modifiche ed integrazioni del Modello, su diretto impulso dell'Organismo di Vigilanza;
- procedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso, avvalendosi altresì del supporto dell'Organismo di Vigilanza;
- garantire l'aggiornamento delle aree aziendali "a rischio di reato", in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie in futuro. Per tale compito l'Organo Amministrativo si avvale:
  - dei responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
  - dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti poteri di iniziativa e di controllo sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle attività "a rischio di reato".

7.3.1. Caratteristiche del sistema di controllo interno

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.
Tali attività consentono:

- all'Ente di prevenire e/o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività;
- al potenziale autore del reato di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della forte riprovazione dell'Ente nei confronti nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio.

A tale riguardo la Società ritiene che l'adozione e l'efficace e continua attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa limitare il rischio di commissione dei reati, consentendo alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e garantendo alla stessa un'efficace Gestione e direzione dell'impresa[9].

Nel formulare il presente documento si è realizzato un sistema di controllo interno basato sui seguenti principi:

[9] l'insieme di regole, di ogni livello (leggi, regolamenti etc.) che disciplinano la gestione della società stessa. La *corporate governance* include anche le relazioni tra i vari attori coinvolti (gli *stakeholders*, chi detiene un qualunque interesse nella società) e gli obiettivi per cui l'impresa è amministrata. Gli attori principali sono gli azionisti (*shareholders*), il management e l'Organo Amministrativo.

1. verificabilità: ogni fatto gestionale deve essere documentato per potere in qualsiasi momento identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, rilevato nei documenti);
2. separazione e contrapposizione di responsabilità;
3. procedure definite: è necessario prevedere regole certe per lo svolgimento di ogni processo ed operazione aziendale, con identificazione di ogni soggetto responsabile della sequenza di azioni e della documentazione relativa;
4. documentazione dei controlli: i controlli effettuati devono lasciare traccia documentale affinché si possa identificare chi ha eseguito un controllo ed il suo corretto operare.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società, ovvero delle norme di riferimento, secondo il procedimento di seguito descritto.

7.4. Modifiche e aggiornamento del Modello

La composizione non monolitica del Modello e la sua integrazione con i sistemi di gestione aziendale ha imposto la previsione di procedimenti di modifica dello stesso più articolati e particolareggiati.
Infatti, non si tratta di modificare semplicemente un documento che contiene al proprio interno tutte le regole e prescrizioni previste dall'azienda, ma il sistema di rinvii e la struttura composita del Modello in oggetto, impone di prevedere delle regole specifiche in relazione anche alla natura del singolo documento richiamato.
Ad un livello generale, possiamo affermare che il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato in caso di verificazione di eventi rilevanti, quali, a titolo esemplificativo:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività di impresa;
- riscontro di sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

Le modifiche alle procedure e ai documenti aziendali, richiamati dal Modello e costituenti parti dello stesso, che sono soggetti a continui cambiamenti, per motivi di praticità, verranno effettuate dalla funzione aziendale abilitata ad attuare la loro modifica così come previsto dalla procedura relativa alla gestione delle documentazione/ informazioni documentate riportata al §2.3 del Manuale dei Sistemi di Gestione.
I predetti documenti aggiornati dovranno essere inviati al CdA e tale comunicazione

formale rappresenta approvazione implicita dei medesimi.
L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e dei documenti similari ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.
Restano, altresì, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo le modifiche a:

- Codice Etico;
- Mappa dei rischi;
- Sistema disciplinare;
- Modello Organizzativo parte generale e parte speciale;
- procedure rilevanti esclusivamente o principalmente ai fini 231, identificate con il codice P- Responsabilità amministrativa - nn (dove "nn" rappresenta il numero progressivo della P- Responsabilità amministrativa).

L'elenco generale dei documenti componenti il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a revisione annuale con approvazione espressa di tutti i documenti che lo compongono da parte del CDA stesso.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. n. 231/2001, al fine di esonerare da responsabilità l'Ente per i reati previsti nel decreto stesso, prevede, oltre all'adozione ed alla efficace attuazione di un modello idoneo a prevenire la realizzazione dei reati richiamati dalla normativa, l'istituzione di un *"Organismo interno all'Ente"* munito di specifici ed autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett b) D.lgs. 231/01), a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento e gestirne le segnalazioni ad esso inerenti.
Al fine di garantire la propria autonomia ed indipendenza, l'Organismo deve essere collocato al massimo vertice aziendale.

8.1. Requisiti e composizione

La scelta dei soggetti cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti richiesti dal decreto stesso per tale delicata funzione:

- autonomia e indipendenza (tali caratteristiche devono essere determinate in base alla funzione svolta e ai compiti attribuiti. Ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero Organismo di Vigilanza);
- professionalità (l'Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a

svolgere nella sua attività di controllo e consulenziale);

- continuità d'azione (comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente).

8.2. Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- mancanza o perdita sopravvenuta dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza, di onorabilità e di continuità d'azione;
- esistenza di vincoli di parentela con i componenti degli organi amministrativi della società ovvero di rapporti economici rilevanti con la stessa;
- esistenza delle circostanze di cui all'art. 2382 c.c.;
- sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., passate in giudicato, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto, ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata a due riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza.

8.3. Nomina, revoca, sostituzione e recesso

L'Organismo può essere costituito in forma monocratica oppure collegiale (in questo caso uno dei membri ha le funzioni di Presidente).

L'Organismo è nominato dall'Organo Amministrativo, che provvede anche all'eventuale revoca dei suoi membri. I membri dell'Organismo di Vigilanza non sono soggetti, nell'ambito dello svolgimento della loro funzione, al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono scelti fra soggetti adeguatamente qualificati ed esperti in ambito legale, amministrativo-contabile e tecnico-gestionale, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali; i membri devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2397, c. 2, c.c. e di cui all'art. 3 del D.M. 11.11.1998 n. 468.

L'Organo Amministrativo provvede a dotare l'Organismo di Vigilanza di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni e che potrà essere incrementato, su richiesta

motivata dell'Organismo di Vigilanza, in caso di comprovate esigenze legate all'attività di vigilanza.
Costituiscono giusta causa di revoca dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanificano indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato ed anche a seguito di richiesta di applicazione della pena, emessa nei confronti della società ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: omessa redazione della relazione informativa periodica all'Organo Amministrativo ovvero ripetuta mancata partecipazione, senza giustificato motivo, all'attività dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di recesso, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, qualora sia nominato un Organismo collegiale, l'Organo Amministrativo provvederà senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente dell'Organismo ovvero al suo membro più anziano di comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituzione. Il nuovo membro decade dal mandato insieme a quelli già in carica.

8.4. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza nel suo comportamento è regolato da apposito regolamento approvato dall'organismo stesso e portato a conoscenza dell'Organo Amministrativo.
Tale regolamento contiene:

- regole e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- modalità di conduzione delle attività di verifica;
- resoconto delle attività dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere registrata e documentata, anche in forma sintetica; la relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso Organismo, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.
Le attività dell'Organismo di Vigilanza trovano formale rilevazione mediante alcuni documenti:

- verbali delle riunioni e delle attività dell'Organismo;
- rapporti alle parti interessate (Organo Amministrativo o altro);
- registro delle segnalazioni.

8.5. Flussi informativi, segnalazioni e whistleblowing

Tutti i destinatari del modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del modello secondo quanto previsto nella procedura P-Responsabilità Amministrativa-01 Flussi informativi verso ODV.
La Società ha implementato un modello di gestione delle segnalazioni in conformità al D.Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (cd. Decreto whistleblowing).

La disciplina del "whistleblowing" era già presente nel nostro ordinamento, ma con il recepimento della Direttiva, la stessa è stata rafforzata in termini di tutela del segnalante. Per quel che qui ci compete ha abrogato i commi 2-ter e 2 quater dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, per poi andare a riformulare il comma 2-bis, disponendo che il MOG preveda canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'azienda, nel rispetto della normativa, ha adeguato i propri canali di segnalazione interna alla stessa, andando a prevedere un sistema di protezione delle segnalazioni.

Per regolamentare il flusso di segnalazioni sono stati istituite due tipologie di canali informativi:

- segnalazioni whistleblowing: ossia quelle che rientrano nell'ambito previsto dal D.Lgs. 24/2023 dove il segnalante vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di eventuali ritorsioni. Le modalità di segnalazione e le relative tutele sono descritte nella procedura P-Segnalazioni-02 Whistleblowing (che costituisce parte integrante e sostanziale del MOG)
- segnalazioni ordinarie: cioè quelle che non rientrano nell'ambito di applicazione del whistleblowing (ossia provenienti da soggetti non previsti dal D.Lgs. 24/2023, o che non vogliono beneficiare delle tutele) e/o anonime. Per dettagli si rimanda alle P-Segnalazioni-01 Segnalazioni Ordinarie che costituisce, per quanto di competenza, parte integrante e sostanziale del MOG) e all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza: odv231@cooplat.it;

Ai fini del D.lgs. 231/01, si intendono come segnalazioni rilevanti quelle riguardanti:

- comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, vale a dire condotte penalmente

rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D.Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo;

- violazioni del Modello di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Si fa riferimento anche a condotte che, pur non avendo una rilevanza penale diretta, contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messi in atto dall'Azienda, in quanto violano i principi di controllo, o le procedure aziendali richiamate dal Modello, o il Codice Etico.

La Società, nello specifico:

- ha adottato un sistema di sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione e la loro riservatezza;
- ha adottato un sistema di sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- garantisce che sia rispettato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ha implementato una procedura che tuteli la riservatezza del segnalante, dei soggetti coinvolti e dell'oggetto della segnalazione.

Per quanto concerne il sistema delle sanzioni si rinvia al Sistema Disciplinare (vedere §6.4).

Il soggetto deputato a gestire le segnalazioni deve essere imparziale e indipendente, nonché dotato di adeguata e specifica formazione.
La normativa prevede la possibilità di individuare sia un soggetto interno, che un soggetto esterno, purché dotato dei requisiti previsti.
Il soggetto destinatario delle segnalazioni è individuato nella procedura P-Segnalazioni-02 Whistleblowing.

Tra il soggetto gestore del canale delle segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza, laddove non coincidenti, sono previsti flussi informativi specifici, in particolar modo in relazione alle segnalazioni inerenti ai reati presupposto, nel rispetto delle tutele e delle garanzie previste dal D.lgs. 24 del 2023.

8.6. Nomina di difensore dell'Ente

L'art. 39 del D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente che l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Secondo il predetto articolo, quindi, il legale rappresentante che non sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo può nominare il difensore

dell'Ente in giudizio.

Nel caso in cui, invece, il legale rappresentante sia indagato o imputato per un reato presupposto da lui commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente ne deriva che lo stesso non possa nominare il difensore della società, trovandosi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'Ente stesso.

Pertanto, alla luce della giurisprudenza maggioritaria, nel caso in cui si manifesti il summenzionato caso di conflitto di interessi tra legale rappresentante (indagato o imputato per il reato presupposto) e l'ente, COOPLAT definisce sin da adesso che il potere di nomina del proprio legale sia specificatamente delegato alla funzione Direttore Generale (DG)

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

E' obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte di tutto il personale, compreso il personale direttivo, circa il contenuto del Modello e gli obblighi derivanti dall'implementazione all'interno della compagine sociale dello stesso.
Per tale motivo la formazione è un elemento che acquista particolare importanza per l'adeguata attuazione del sistema di controllo interno.
La formazione e l'informativa verso il personale sarà promossa e supervisionata direttamente dall'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio delle funzioni aziendali preposte, che si occuperanno della realizzazione della stessa.
Gli strumenti a disposizione per la formazione potranno andare dai corsi di formazione ai meeting, anche mediante l'utilizzo di strumenti di *e-learning*.
L'adozione del Modello sarà comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della definitiva formalizzazione dello stesso con modalità che ne garantiscano il recepimento.
La formazione sul Modello sarà effettuata al momento della sua approvazione e sarà ripetuta, oltre che in caso di modifiche legislative e societarie che hanno comportato la modifica del Modello stesso, anche in caso di assunzione di nuove risorse.
La formazione sul Modello, sarà dettagliata in un piano formativo annuale e sarà effettuata con diversi gradi di approfondimento in base ai destinatari: sarà differenziata sia in relazione al tipo di funzione svolta dai dipendenti, che in relazione al coinvolgimento nelle specifiche attività sensibili da parte dei soggetti aziendali.
La Società realizza i percorsi di formazione in modo che sia possibile tracciare la presenza agli incontri formativi da parte dei dipendenti e la valutazione del loro livello di apprendimento.
La formazione verterà, con carattere trasversale, sulla normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e relative norme attuative), con carattere specifico, a seconda delle varie funzioni aziendali interessate, sui vari protocolli adottati per la prevenzione dei rischi

specifici.
La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dall'Organo Amministrativo, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale, ecc.) la diffusione e la conoscenza ai destinatari esterni alla Società, oltre che alla comunità in generale.
Per ulteriori dettagli consultare la procedura P-Risorse umane-02 Gestione della formazione del personale.

10. RIEPILOGO DEI DOCUMENTI RICHIAMATI

- Mappa dei processi a rischio ex D.Lgs. 231/2001
- Codice Etico
- Sistema disciplinare
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- Strumenti attuativi del Modello (es. Manuale dei sistemi di gestione, procedure dei singoli sistemi di gestione, etc)
- P-Responsabilità Amministrativa-01 Flussi informativi verso ODV
- P-Segnalazioni-02 Whistleblowing
- P-Segnalazioni-01 Segnalazioni Ordinarie
- P-Risorse umane-02 Gestione della formazione del personale