

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>APPROVATO</b>
0	19/07/2024	Prima emissione	Consiglio d'Amministrazione





## INDICE

▪ Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001	4
▪ I reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001	5
▪ I reati tentati	7
▪ I reati commessi all'estero	7
▪ Le vicende modificative della cooperativa	7
▪ Le sanzioni	8
▪ Condizione esimente della responsabilità amministrativa	11
▪ Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – finalità	12
▪ La Cooperativa G. Di Vittorio	13
▪ Gli organi della Cooperativa	15
▪ Gli organi di controllo esterni	16
▪ L'organigramma della Cooperativa	17
▪ Organigramma e incarichi in materia di salute e sicurezza	17
▪ Il sistema di deleghe e procure	18
▪ Le Procedure Operative	18
▪ I destinatari del Modello	18
▪ Modalità di adozione del Modello	19
▪ Le attività sensibili	20
▪ Il Codice Etico	22
▪ L'Organismo di Vigilanza	22
- Nomina, composizione e durata in carica	23
- Le cause di cessazione dall'incarico	23
- I requisiti	24





- Le risorse	25
- I compiti e i poteri	25
- Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	26
▪ Segnalazioni whistleblowing	27
▪ Il sistema disciplinare	28
- I destinatari	29
- Le sanzioni applicabili ai lavoratori dipendenti	29
- Misure nei confronti dei membri del C.d.A. e dei dirigenti	30
- Misure nei confronti del Collegio Sindacale	31
- Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	32
- Misure nei confronti dei collaboratori esterni	32
▪ Comunicazione e formazione sui contenuti del Modello	32
▪ Modifiche ed aggiornamento del Modello	32
<hr/>	
▪ La Parte Speciale prevede:	
- Organigramma	
- Reati rilevanti per la Società	
- Principi di comportamento	
- Codice Etico	
- Le Procedure Operative	
- Procedura Whistleblowing	
- Decreto Legislativo 231/2001	
- I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001	





## Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001

### La responsabilità amministrativa degli enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 23, che è entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Tale Decreto disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge n. 300 del 29 settembre del 2000. Tale norma ha inteso adeguare quanto previsto dall'ordinamento giuridico italiano ad una serie di convenzioni internazionali risalenti per lo più alla seconda metà degli anni novanta. Con la Legge 300 del 2000 si è preso atto della diffusione dei reati commessi dai cosiddetti colletti bianchi e dell'inadeguatezza del sistema sanzionatorio rivolto solo alla persona fisica. Da qui la responsabilità delle società e delle associazioni derivante da reato commesso da una persona fisica.

Il Decreto 231 ha infatti introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per la commissione di specifici reati indicati nel decreto stesso. Fino al 2001 è stato pacifico in Italia il principio per cui "*societas delinquere non potest*", dall'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 è stata introdotta la responsabilità degli enti. Tale responsabilità sussiste per quei reati commessi, o anche solo tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da soggetti che rivestono una funzione di rappresentanza, o di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale forma di responsabilità, che ricade sull'ente, si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto costituente reato. La responsabilità dell'ente sussiste anche se la persona fisica non è imputabile o non è identificata, o ancora se l'illecito è estinto per cause diverse dall'amnistia. La responsabilità dell'ente non si sostituisce a quella della persona fisica, ma avrà un autonomo e separato processo.

Per quanto riguarda la tipologia di reati cui si applica tale disciplina, se in origine aveva ad oggetto prevalentemente reati contro la Pubblica Amministrazione (2001), successivamente si sono aggiunti i reati societari (2002), i reati transnazionali (2006), l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime (2007), la ricettazione il riciclaggio,





l'autoriciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (2007), i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (2008), i delitti di criminalità organizzata, contro l'industria e il commercio (2009), l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (2009), i reati ambientali (2011), l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (2012), la corruzione tra privati e l'induzione a dare o promettere utilità (2012), lo scambio politico mafioso (2014), l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro (2016), i reati tributari (2019), fino ad arrivare al 2022 con l'introduzione dei reati contro il patrimonio culturale e al 2023 con i delitti di turbata libertà degli incanti, turbata libertà di scelta del contraente e il delitto di trasferimento fraudolento di valori. Questi sono solo alcuni degli interventi normativi, che si sono succeduti in questi oltre vent'anni dall'entrata in vigore della norma e che ne hanno progressivamente ampliato il perimetro applicativo.

L'ente risponde ai sensi del Decreto 231 se:

- 1) il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio;
- 2) il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di 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 o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno di questi soggetti;
- 3) non dimostra di aver adottato misure adeguate a prevenire la commissione dei reati previsti.

### **I reati previsti dal Decreto Legislativo n.231 del 2001**

Alla data di adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo le tipologie di reato previste dal D. Lgs.231/2001, dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono le seguenti:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25).
2. Indebita percezione di erogazioni (art. 24)





3. Truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche. (art. 24)
4. Delitti di turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente. (art. 24)
5. Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art.24).
6. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis).
7. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter), reati transnazionali (art. 10 Legge n.146/2006) e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater).
8. Falsità in monete, in carte di pubblico credit, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis).
9. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)
10. Reati societari (art. 25 ter)
11. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
12. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)
13. Abusi di mercato (art. 25 sexies)
14. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25 septies)
15. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, compreso il reato di autoriciclaggio (art. 25 octies)
16. Trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies1)
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
19. Reati ambientali (art. 25 undecies)
20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
21. Xenofobia e razzismo (art. 25 terdecies)
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)
23. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
24. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)
25. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)





26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevices)

### **I reati tentati**

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In questo caso l'esclusione delle sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e i soggetti, che agiscono in nome e per conto del medesimo.

### **I reati commessi all'estero**

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, a condizione che:

- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistano le condizioni di procedibilità previste dal codice penale (artt. 7, 8, 9 e 10) per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

### **Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto 231(artt.28-33) disciplina il regime di responsabilità della società in caso di vicende modificative: trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda. Scopo della disciplina è quello di evitare che, tramite tali operazioni straordinarie, la società che ha commesso il reato presupposto possa eludere o aggirare il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto.

In caso di trasformazione rimane invariata la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. L'ente trasformato rimane soggetto a tutte le sanzioni previste dal Decreto 231.





In caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

### **Le sanzioni**

Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001 sono di carattere pecuniario e interdittivo (art.9).

#### **Le sanzioni pecuniarie (art. 10)**

In caso di accertamento della commissione di un illecito dipendente da reato la sanzione pecuniaria viene sempre comminata.

Tale tipologia di sanzione viene determinata per quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le quote (art. 10) vanno da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549 e l'importo della singola quota viene determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art.11).

Ai sensi dell'art. 12 del Decreto l'importo della sanzione è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Inoltre la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- 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;
- oppure è stato adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le precedenti condizioni la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

In ogni caso la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00.





**Le sanzioni interdittive** (art. 13) sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in conseguenza degli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste se:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione, se la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive non si applicano se:

- 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;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
  - o l'ente ha integralmente risarcito il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  - o 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;
  - o l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.





Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, quando si ravvisi la sussistenza di gravi indizi tali da far ritenere l'ente responsabile, nonché fondato il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Qualora l'ente preli un servizio di interesse per la collettività o l'interruzione dell'attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice, invece della misura cautelare interdittiva, può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività,

Ai sensi dell'art. 16 del Decreto può aversi l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se:

- l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

In presenza della recidiva, e cioè nel caso in cui l'ente sia stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni, può essere applicato in via definitiva all'ente il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione o il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### **La pubblicazione della sentenza**

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art.18).

### **La confisca**

All'esito della condanna il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, o, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19).





### **Condizione esimente della responsabilità amministrativa**

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 l'Ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponde dei reati se dimostra che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di proporre l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza del personale apicale, la società sarà responsabile del reato solo in caso di carenza colpevole degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tuttavia se la società, prima della commissione del reato, ha adottato e applicato in modo effettivo ed efficace un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, opera l'esimente della responsabilità della società, in quanto si considera adempiuto il dovere di direzione e controllo.

Per quanto riguarda i contenuti del Modello, ai sensi dell'art.6 l'ente deve impostare la propria organizzazione interna e di conseguenza:

- Individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità che siano commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a definire la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;
- Introdurre un sistema disciplinare che preveda sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.





Ai sensi del comma 2 bis dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D.Lgs. 24/2023, il Modello deve altresì prevedere:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Modello 231 deve essere effettivo ed efficacemente attuato. In tal senso il Decreto 231 richiede che siano effettuate verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza di quanto previsto nel Modello.

Il Modello 231 dovrà essere oggetto di modifiche e/o aggiornamenti qualora siano emerse significative violazioni dello stesso, vi siano modifiche nell'organizzazione o nell'attività della Cooperativa o qualora vi siano modifiche legislative o significative pronunce giurisprudenziali.

Infine vi deve essere la concreta applicazione del sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello 231.

### **Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – finalità**

Con l'adozione del presente Modello la Cooperativa G. Di Vittorio intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto Legislativo 231, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile la propria struttura organizzativa.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure, atto a prevenire, ove possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.





La Cooperativa G. Di Vittorio ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa sia sempre conforme ai principi di correttezza e trasparenza.

Il presente Modello si propone inoltre le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Cooperativa, o che sono comunque legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, per quanto concerne le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Cooperativa condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne;
- implementare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento sulla formazione delle decisioni, sulla trasparenza e sulla previsione di un sistema di controlli e presidi interni;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile le eventuali situazioni di rischio di commissione di reati.

Il presente documento rappresenta un sistema di regole finalizzato ad evitare la commissione di illeciti ed è pertanto vincolante per tutti i soggetti riconducibili alla Cooperativa.

Parte integrante del presente documento è il Codice Etico della Cooperativa G. Di Vittorio, che definisce i principi etici e di comportamento che devono essere alla base delle relazioni tra la società e i dipendenti, i collaboratori, i soci e i fornitori.

Il Codice Etico fornisce l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali che guidano la Cooperativa G. Di Vittorio nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

### **La Cooperativa G. Di Vittorio**

Scopo della Cooperativa è quello di far ottenere ai propri soci, nell'ambito dell'oggetto sociale, tramite la gestione in forma associativa, a condizioni possibilmente migliori rispetto





a quelle ottenibili sul mercato, con scambio mutualistico, il soddisfacimento dei bisogni abitativi mediante l'assegnazione in godimento di unità immobiliari.

Al fine del raggiungimento dello scopo sociale la società può:

- a. Acquisire aree da edificare, realizzare interventi costruttivi, nonché acquistare immobili, anche da risanare o demolire e ricostruire, in piena proprietà, in diritto di superficie o in uso, ovvero ancora in locazione o comodato, anche attraverso l'assegnazione gratuita da parte di pubbliche amministrazioni o altri enti, società o privati;
- b. Compiere tutte le operazioni finanziarie utili per il proprio funzionamento, ivi comprese le aperture di conti correnti, l'emissione di cambiali, l'assunzione di mutui ipotecari ed il ricorso al credito;
- c. Partecipare alle iniziative di social housing assumendo il ruolo utile od opportuno per l'attuazione dei relativi progetti, nell'osservanza del quadro normativo e convenzionale di riferimento per assegnazione in godimento ovvero, in via eccezionale, in proprietà;
- d. Riservarsi la facoltà di ricevere conferimenti e/o finanziamenti da parte dei soci per raggiungere le finalità sociali;
- e. Promuovere ed attuare la mutualità fra i soci anche mediante contributi e/o conferimenti finanziari da parte dei medesimi;
- f. Promuovere e svolgere iniziative di carattere sociale, culturale e sportivo, in particolare in accordo con gli enti nel cui territorio opera la cooperativa e concorrere alla loro gestione;
- g. Promuovere e gestire nuove forme dell'abitare, anche temporanee, a favore di studenti, anziani o altre specifiche categorie, fornendo i correlati necessari servizi;
- h. Assumere il compito di stazione appaltante;
- i. Promuovere il volontariato tra i soci al fine del raggiungimento dello scopo sociale ed in particolar modo per l'autogestione dei servizi comuni relativi all'amministrazione e/o alla gestione degli stabili;
- j. Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione assumere interessenze e partecipazioni sotto qualsiasi forma, nei limiti di legge e preferibilmente in imprese cooperative, o comunque legate al movimento cooperativo; dare adesioni ad altri enti





ed organismi economici, anche con scopi consortili e fidejussori, promossi dalla Legacoop e diretti a consolidare il movimento cooperativo, di consorzarsi, anche senza creazione di uffici con attività esterne ad altre cooperative e consorzi di abitazione per la disciplina e il coordinamento delle attività comuni, partecipare a tutte le iniziative idonee a diffondere ed a rafforzare, con l'esempio, nei rapporti tra i soci ed in quelli fra essi e gli altri lavoratori i principi del mutuo aiuto ed i legami di solidarietà;

- k. Rilasciare le fidejussioni necessarie, utili e/o opportune;
- l. Compiere qualsiasi operazione, anche immobiliare, nei confronti di terzi, direttamente o indirettamente funzionale al raggiungimento dello scopo sociale;
- m. Organizzare la “domanda casa”, promuovere un movimento di soci organizzato fra tutti i lavoratori e intraprendere quelle iniziative di carattere politico, giuridico e finanziario tali da consentire il realizzarsi della riforma della casa intesa come servizio sociale;
- n. In via eccezionale, in attuazione della Legge n. 179 del 1992 e successive modifiche e integrazioni, nonché delle leggi della Regione Piemonte in materia, cedere in proprietà individuale tutti o parte degli alloggi realizzati ai soci che ne abbiano già ottenuto l'assegnazione in uso e godimento, dopo aver previamente ottenuto, occorrendo, la necessaria autorizzazione.
- o. La cooperativa svolge la sua attività prevalente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni e servizi.

## **Gli organi della Cooperativa**

### **L'Assemblea**

L'Assemblea è l'organo competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

La Cooperativa, al fine di garantire la maggior partecipazione e trasparenza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2540 del codice civile, ha previsto lo svolgimento di assemblee separate, che nominano i soci delegati alla partecipazione all'assemblea generale.





## **Il Consiglio d'Amministrazione**

Il Consiglio d'Amministrazione è investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli riservati per Legge all'Assemblea.

L'adozione e le successive modifiche del presente Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio d'Amministrazione.

## **Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione**

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa senza alcuna limitazione, ivi compresa quella in giudizio, con facoltà di nominare legali nelle liti attive e passive davanti a qualsiasi autorità giudiziaria ed amministrativa ed in qualunque grado di giudizio.

## **Il Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla cooperativa e sul suo concreto funzionamento.

## **Gli organi di controllo esterni**

### **La società di revisione**

Il controllo contabile della Cooperativa è esercitato da una società di revisione, che verifica e certifica che il bilancio civilistico sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Cooperativa.

### **L'ufficio di vigilanza di Legacoop**

L'associazione di rappresentanza Legacoop, tramite l'ufficio di vigilanza, redige annualmente il verbale di revisione, valutando la natura mutualistica, la prevalenza dell'attività svolta ai sensi dell'art. 2513 del codice civile, l'effettività della base sociale, i





ristorni ai soci, il raggiungimento dello scopo sociale e il funzionamento degli organi sociali.

### **L'organigramma della Cooperativa**

La Cooperativa G. Di Vittorio dispone di un organigramma, approvato dal Consiglio d'Amministrazione e condiviso con le diverse funzioni aziendali.

Nell'organigramma è definito l'assetto organizzativo della struttura della Cooperativa e di tutto il personale dipendente.

Dall'organigramma è possibile individuare i soggetti in posizione apicale e coloro che sono sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

In occasione di cambiamenti alla struttura organizzativa la Cooperativa procede ad aggiornare l'organigramma.

### **Organigramma e incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

La Cooperativa G. Di Vittorio, nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha predisposto il proprio organigramma che prevede:

- Il Datore di Lavoro
- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Gli incaricati alla prevenzione degli incendi
- Gli incaricati del primo soccorso
- Il Medico Competente

La Cooperativa ha altresì proceduto alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che ha l'obiettivo di: identificare e valutare i rischi propri dell'attività svolta dai lavoratori, individuare le misure di prevenzione e protezione adeguate e predisporre il controllo sanitario in funzione dei rischi specifici.





## **Il sistema di deleghe e procure**

In Cooperativa, così come previsto dallo Statuto, le deleghe e i poteri di firma sono conferiti dal Consiglio d'Amministrazione, il quale le attribuisce, determinandone il contenuto. Il Consiglio d'Amministrazione, eletto dall'Assemblea Ordinaria dei soci, nomina il Presidente e i Vice Presidenti, conferendo loro i poteri di rappresentanza e di firma coerenti ed opportuni allo svolgimento delle molteplici attività della Cooperativa. Il Consiglio d'Amministrazione inoltre affida specifici incarichi e delega i necessari poteri, precisando i contenuti, i limiti e le modalità di esercizio della delega, a singoli consiglieri, sempre allo scopo di consentire una più efficace gestione della Cooperativa.

## **Le Procedure Operative**

La Cooperativa si è dotata di un sistema di Procedure Operative (PO), che è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che è volto a regolamentare lo svolgimento delle attività delle risorse interne ed è strutturato per far sì che sia garantita la correttezza e l'efficacia delle stesse.

Tutte le Procedure Operative individuano al loro interno i diversi soggetti che sono tenuti all'applicazione, le corrette modalità che devono essere rispettate e la tracciabilità documentale dei passaggi più rilevanti, in particolare se attinenti alle aree sensibili.

La Cooperativa ha predisposto, nei diversi ambiti dell'organizzazione, un'adeguata modalità di informazione e condivisione delle procedure, tramite incontri informativi dedicati e, successivamente, tramite la intranet aziendale che ne consente la consultazione a chiunque ne abbia interesse.

Le procedure sono state redatte allo scopo di pervenire ad un'adeguata e corretta formalizzazione delle attività, ad una separazione dei ruoli e alla verificabilità e ai controlli delle diverse operazioni.

## **I destinatari del Modello**

Sono destinatari del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Cooperativa G. Di Vittorio e, nell'ambito delle specifiche competenze di ciascuno, sono tenuti alla sua conoscenza e osservanza:

1. i componenti del Consiglio d'Amministrazione;





2. il Presidente e i Vice Presidenti, nel dare attuazione alla direzione e gestione della Cooperativa;
3. i componenti del Collegio Sindacale, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza dell'attività della Cooperativa;
4. tutti i dipendenti e tutti i soggetti che, a qualsivoglia titolo, collaborano con la società;
5. coloro che operano su mandato della Cooperativa o per conto della stessa, quali legali o consulenti;
6. tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con la Cooperativa.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni ivi previste e le relative procedure.

### **Modalità di adozione e metodologia di predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

L'adozione e le successive modifiche del Modello sono di esclusiva competenza del Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa.

Per la redazione del presente Modello la Cooperativa ha proceduto all'identificazione dei processi e delle attività aziendali in cui è possibile che via sia il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto 231/2001.

Per individuare tali aree di rischio si è reso necessario:

- procedere ad interviste ai responsabili delle varie funzioni aziendali,
- identificare i presidi di controllo esistenti o da implementare, al fine di mitigare il rischio,
- verificare l'organigramma aziendale,
- analizzare il sistema di deleghe e procure,
- individuare le procedure esistenti e formalizzate e le prassi operative adottate,
- redigere le procedure operative e i moduli opportuni.





## Le attività sensibili

Al fine di individuare e valutare le attività nel cui ambito possa essere ravvisato il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001, sono stati oggetto di analisi i processi aziendali della Cooperativa G. Di Vittorio e, nell'ambito di ciascuno di essi, le relative attività sensibili.

In tale fase è stata innanzitutto verificata ed analizzata la documentazione esistente per quanto concerne:

- lo Statuto;
- i Regolamenti;
- l'organigramma;
- le deleghe e le procure;
- le procedure.

Successivamente sono state oggetto di analisi le concrete modalità operative adottate in Cooperativa.

La rilevazione è avvenuta tramite interviste alle funzioni impegnate nelle aree potenzialmente a rischio, dalle quali evincere, con il referente o il responsabile del processo, le procedure in essere e gli eventuali rischi.

L'analisi delle prassi operative, emerse dalle interviste, ha consentito di individuare i presidi esistenti in termini di controlli e procedure già in essere e i bisogni in caso di carenze. I processi aziendali analizzati sono:

- 1) Soci;
  - 2) Presidenza;
  - 3) Amministrazione;
  - 4) Acquisti;
  - 5) Area Tecnica;
  - 6) Risorse Umane;
  - 7) Sicurezza dei Dati e Privacy.
- In relazione al processo aziendale 1 relativo ai soci la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
    - La gestione dell'ammissione dei soci





- L'assegnazione degli alloggi
- Il recupero dei crediti per morosità
- L'esclusione dei soci dalla Cooperativa
- La gestione dei dati personali
- In relazione al processo aziendale 2 relativo alla Presidenza la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
  - Le deleghe e i poteri
  - La gestione degli atti del Consiglio d'Amministrazione
  - Tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza, ivi incluse le visite ispettive
  - Le sponsorizzazioni, le liberalità, gli omaggi e le spese di rappresentanza
- In relazione al processo aziendale 3 relativo all'amministrazione la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
  - La gestione delle risorse finanziarie e della cassa
  - La gestione dei pagamenti e degli incassi
  - Gli adempimenti fiscali
  - La determinazione delle imposte dirette e indirette
  - L'esecuzione dei versamenti relativi alle imposte
  - La predisposizione, approvazione e invio delle dichiarazioni fiscali
  - La rendicontazione di bilancio
  - La tenuta e conservazione dei libri contabili
  - La fatturazione attiva e passiva
  - La gestione dei contributi pubblici
- In relazione al processo aziendale 4 relativo agli acquisti la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
  - La selezione e la qualifica dei fornitori
  - La stipula di contratti con i fornitori
  - Gli acquisti di beni, servizi e consulenze
- In relazione al processo aziendale 5 relativo all'area tecnica la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
  - La realizzazione di nuovi interventi tramite contributi pubblici
  - La gestione delle manutenzioni ordinarie





- La gestione delle manutenzioni straordinarie
- La qualifica dei fornitori dell'area tecnica
- L'affidamento di incarichi professionali
- La gestione dei finanziamenti pubblici
- In relazione al processo aziendale 6 relativo alle risorse umane la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
  - La selezione, assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro
  - La gestione delle risorse umane (presenze, permessi, ferie e straordinari)
  - Il Codice Disciplinare
- In relazione al processo aziendale 7 relativo alla sicurezza dei dati e alla privacy la valutazione del rischio ha evidenziato quali attività sensibili:
  - La gestione e i presidi di sicurezza informatica e documentale
  - La gestione e la tutela dei dati

### **Il Codice Etico**

La Cooperativa G. Di Vittorio ha adottato un proprio Codice Etico, che è un allegato del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che prevede: i principi etici e le regole di comportamento, che devono essere rispettate da tutti i destinatari, il sistema sanzionatorio in caso di violazioni dei principi e delle norme ivi previsti, nonché l'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza sul suo rispetto.

### **L'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 subordina l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi e alla nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV). A tale Organismo, che deve essere autonomo e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla sua applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole





componenti, assicurare l'effettività dei flussi informativi e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

### **La nomina, la composizione e la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza**

La Cooperativa G. Di Vittorio in ragione della propria organizzazione ha ritenuto di optare per un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo con componenti esterni e un componente interno.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva del Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa, che provvede ad individuare e nominare il Presidente. L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni, salvo diverse deliberazioni assunte dal Consiglio d'Amministrazione, ed è rinnovabile alla scadenza.

In ogni caso rimane in carica fino alla nomina di un nuovo Organismo.

### **Le cause di cessazione dall'incarico**

Il venir meno dell'incarico ai componenti dell'Organismo di Vigilanza può dipendere dalla scadenza del mandato, dalla revoca per giusta causa dell'incarico da parte del Consiglio d'Amministrazione, o dalla rinuncia di uno o più dei componenti, debitamente comunicata al Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, revoca l'incarico per giusta causa qualora:

- un componente dell'Organismo sia stato oggetto di un provvedimento di interdizione o inabilitazione o in caso di grave infermità, che lo renda inidoneo a ricoprire l'incarico;
- venga commessa una grave negligenza nell'espletamento dei compiti inerenti all'incarico;
- la Cooperativa G. Di Vittorio sia coinvolta in un procedimento connesso ad un'omessa o insufficiente attività di vigilanza;
- vengano attribuite ad un componente dell'Organismo funzioni o responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza.





## I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

### **Autonomia e indipendenza**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere i requisiti di autonomia e indipendenza e perciò svolgere il proprio ruolo, senza essere soggetto ad alcun potere gerarchico né disciplinare da parte della Cooperativa.

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio d'Amministrazione e determina la propria attività, senza che sia possibile alcuna forma di sindacabilità da parte di nessuna funzione della Cooperativa.

### **Professionalità**

Per poter svolgere il proprio incarico in modo corretto ed efficiente l'Organismo di Vigilanza della Cooperativa deve esprimere un elevato grado di professionalità, sia in termini di conoscenze che di strumenti funzionali all'attività di vigilanza che deve svolgere.

### **Continuità di azione**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire una continuità di azione, intesa come elemento di funzionalità operativa e, a tal fine, svolgerà la propria attività con cadenza periodica.

### **Onorabilità e assenza di conflitto di interessi**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di onorabilità in termini di assenza di sentenze di condanna e di procedimenti penali in corso.

L'interdizione, l'inabilitazione o la condanna penale per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza, così come rapporti di parentela, coniugio o affinità fino al quarto grado con i membri del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.





## **Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Per le esigenze connesse allo svolgimento del proprio incarico l'Organismo di Vigilanza potrà disporre di un budget, definito annualmente dal Consiglio d'Amministrazione e che potrà essere utilizzato in caso di necessità, ravvisata dall'Organismo, di ricorrere a pareri o a consulenze specialistiche.

L'Organismo, nello svolgimento della propria attività, potrà fare affidamento sulla collaborazione e l'ausilio di tutte le funzioni della Cooperativa, che saranno tenute a rispondere tempestivamente alle richieste formulate e a mettere a disposizione tutta la documentazione e le informazioni che dovessero rivelarsi necessarie all'attività di vigilanza.

## **I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Spettano all'Organismo di Vigilanza i compiti di:

1. verificare l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in termini di idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
2. verificare l'effettività del Modello, intesa come reale e concreta rispondenza tra quanto previsto dal Modello e dalle Procedure Operative e i comportamenti posti in essere dalle diverse funzioni;
3. proporre al Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa l'adeguamento e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in occasione di interventi normativi, o di modifiche della struttura organizzativa della Cooperativa;
4. promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire un'adeguata conoscenza e diffusione del Modello a tutti coloro, che ne sono tenuti al rispetto;
5. esaminare e valutare tutte le informazioni e segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, nonché alle eventuali violazioni;
6. riportare annualmente al Consiglio d'Amministrazione l'esito dell'attività di controllo e verifica svolta e, per linee generali, quella che intende svolgere per l'anno successivo, dando atto in particolare:
  - dell'attività svolta e delle eventuali problematiche riscontrate;





- delle azioni correttive da apportare, per assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
  - di eventuali comportamenti non conformi a quanto previsto dal Modello;
7. intervenire in Consiglio d'Amministrazione ogniqualvolta lo ritenga necessario od opportuno, comunicandolo preventivamente alla Cooperativa;
  8. verbalizzare i propri incontri e conservare copia dei relativi verbali.

Nello svolgimento del proprio incarico l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di effettuare tutte le verifiche ritenute opportune per il corretto espletamento dei propri compiti. A tal fine l'Organismo può accedere a tutta la documentazione della Cooperativa, richiedendola alle funzioni competenti al fine di ottenere ogni informazione necessaria.

L'attività di verifica e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza può essere svolta anche senza alcun preavviso alla Cooperativa.

### **Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere previsti obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere al meglio la propria attività di verifica.

Tale obbligo informativo ricade su tutti i destinatari del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo e ha ad oggetto tutte le informazioni, che possono avere un'attinenza, anche potenziale, con violazioni dello stesso.

In particolare all'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse tutte le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché le informazioni attinenti a possibili violazioni del Modello e di conseguenza, in via esplicativa e non esaustiva:

- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate da una qualunque Autorità di Vigilanza o dalla Pubblica Amministrazione;
- copia dei provvedimenti e/o delle notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre autorità, dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini, che riguardino la Cooperativa o i suoi dipendenti;
- informazioni in merito ai procedimenti disciplinari in corso, alla loro motivazione e al relativo esito;





- eventuali segnalazioni effettuate dal Medico Competente al datore di lavoro, a seguito delle visite periodiche svolte;
- tutte le eventuali comunicazioni effettuate dagli organi di controllo esterni alla Cooperativa, che possano indicare una necessità o anche solo l'opportunità di integrazione dei presidi di controllo interni.

All'Organismo di Vigilanza devono altresì essere comunicate tutte le informazioni attinenti all'attività della Cooperativa per quanto concerne, in via esplicativa e non esaustiva:

- eventuali cambiamenti dell'assetto societario, organizzativi o delle Procedure Operative;
- aggiornamenti o modifiche al sistema delle deleghe e dei poteri;
- l'attività di formazione e informazione svolta a favore del personale nel rispetto del D. Lgs. 231/2001 e il resoconto attestante la partecipazione.

In ogni caso tutte le funzioni della Cooperativa sono tenute a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Per l'effettività di tale flusso di informazioni verrà attivato l'indirizzo e-mail: [odv.organismodivigilanza@coopdivittorio.it](mailto:odv.organismodivigilanza@coopdivittorio.it) e la possibilità di inviare comunicazioni all'Organismo di Vigilanza della Cooperativa G. Di Vittorio in Via E. Perrone, 3 presso la Sede della Cooperativa.

### **Segnalazioni Whistleblowing**

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, che ha modificato l'Art. 6 del D.Lgs.231/2001, la Cooperativa G. Di Vittorio ha previsto una Procedura Operativa che disciplina le modalità di segnalazione e di tutela di coloro che effettuino segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Cooperativa G. Di Vittorio ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il soggetto deputato a gestire il canale di segnalazione interno, con il compito di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di garanzia di riservatezza, ricezione, analisi e riscontro delle segnalazioni ricevute.





La Cooperativa ha previsto come canali interni di segnalazione la posta ordinaria, che consente di inviare segnalazioni al Presidente dell'Organismo di Vigilanza c/o la Cooperativa G. Di Vittorio in Via E. Perrone, 3 a Torino e l'incontro diretto, qualora il segnalante ne faccia richiesta, sempre tramite comunicazione scritta.

La Cooperativa ha predisposto la Procedura Operativa in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando al contempo la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

Anche per tale Procedura Operativa la Cooperativa ha previsto adeguate forme di informazione e condivisione con tutte le parti interessate.

### **Il Sistema disciplinare**

Il D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo la previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce di conseguenza un presupposto essenziale, affinché il Modello acquisti una valenza scriminante in relazione alla responsabilità dell'ente. Nel rispetto della normativa la Cooperativa G. Di Vittorio ha individuato i comportamenti sanzionabili e le relative sanzioni.

Il sistema disciplinare della Cooperativa G. Di Vittorio si applica alle violazioni del Codice Etico, delle Procedure Operative e da tutte le disposizioni che compongono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Cooperativa, a prescindere dall'effettiva commissione di un reato presupposto o dall'instaurazione di procedimenti penali.

Il presente sistema disciplinare è conforme alla normativa vigente e al CCNL applicato e le sanzioni previste trovano applicazione, oltre che nel caso di violazione del Codice Etico e delle Procedure Operative adottate dalla Cooperativa, nelle ipotesi di:

- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, o inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure Operative o in caso di redazione di documentazione non veritiera o alterata;
- omessa vigilanza e controllo sui soggetti sottoposti da parte delle funzioni gerarchicamente superiori sul rispetto del Codice Etico e delle Procedure Operative adottate o mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni;





- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che, come da Procedura Operativa prevista dalla Cooperativa, segnala condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo, collegate alla segnalazione;
- segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

### **Destinatari del sistema disciplinare**

Il sistema disciplinare si applica al Consiglio d'Amministrazione, a tutti i lavoratori dipendenti, ai collaboratori esterni della Cooperativa e a tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la stessa.

Sono destinatari delle disposizioni etiche e di condotta contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in virtù di apposita clausola contrattuale, i fornitori, i clienti e i consulenti esterni. Le conseguenze disciplinari tengono conto delle diverse tipologie di rapporti contrattuali e delle disposizioni applicabili.

La Cooperativa G. Di Vittorio informa tutti i destinatari del contenuto del proprio sistema disciplinare.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione di quanto previsto dalle Procedure Operative e dalle regole comportamentali contenute nel Modello costituiscono illeciti disciplinari e, come tali, sanzionabili nel rispetto del principio di gradualità della sanzione in relazione alla gravità dell'infrazione, secondo quanto previsto dal CCNL del Commercio.

### **Sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti**

Le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti, ai sensi dell'art. 238 del CCNL, sono:

- il biasimo verbale;
- il biasimo scritto;
- la multa, in misura non eccedente le 4 ore della normale retribuzione;
- la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- il licenziamento;





- **il biasimo verbale o scritto** è previsto nei confronti del lavoratore dipendente che non osservi le Procedure Operative implementate dalla Cooperativa, o adotti un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello;
- **la multa** è prevista nei confronti del lavoratore dipendente che non osservi più volte le Procedure Operative, o adotti più comportamenti non conformi a quanto previsto nel Modello;
- **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio** è comminata nei confronti del lavoratore che, violando le Procedure Operative, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi un danno alla Cooperativa G. Di Vittorio e la esponga a situazioni oggettive di pericolo per l'integrità dei suoi beni o per il compimento di atti contrari ai suoi interessi;
- **il licenziamento disciplinare** è previsto nei confronti del lavoratore dipendente che violi quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Cooperativa allo scopo di commettere uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; la medesima sanzione è prevista qualora alla Cooperativa G. Di Vittorio sia applicata una delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

### **Misure nei confronti dei membri del Consiglio d'Amministrazione e dei dirigenti**

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, ravvisi una violazione delle Procedure Operative del Modello da parte di un dirigente o di un membro del Consiglio d'Amministrazione, dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il Consiglio d'Amministrazione dovrà applicare nei confronti del dirigente un provvedimento di richiamo a conformarsi, con la descrizione della contestazione e del termine di cinque giorni per presentare le proprie difese. In ragione della gravità della violazione il Consiglio d'Amministrazione, informato l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, potrà stabilire la revoca o la sospensione delle procure, la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo di 10 giorni, il licenziamento, o l'azione di responsabilità.

Le violazioni che possono comportare conseguenze disciplinari sono:

- l'inosservanza o la violazione del Codice Etico;
- la violazione delle disposizioni del sistema di deleghe e procure;





- la violazione delle Procedure Operative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'omesso controllo e supervisione sul rispetto delle Procedure da parte dei sottoposti gerarchicamente;
- la violazione degli obblighi volti ad assicurare le misure di tutela nei confronti di chi effettua segnalazioni di violazioni, nonché del divieto di atti di ritorsione.

Nel caso di violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio d'Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza ne darà immediata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale, il quale procederà alla contestazione della condotta, riconoscendo un termine a difesa di cinque giorni, emettendo nei confronti dell'autore un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi. In caso di violazioni gravi o ripetute potrà essere convocata l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti più consoni, mantenendo regolarmente informato l'Organismo di Vigilanza.

È prevista la revoca dalla carica di Consigliere d'Amministrazione in tutti i casi di elusione fraudolenta delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché le conseguenze disciplinari se il consigliere fosse anche lavoratore subordinato della Cooperativa.

### **Misure nei confronti del Collegio Sindacale**

Nel caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di un membro del Collegio Sindacale della Cooperativa l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio d'Amministrazione procederà ad emettere un provvedimento di richiamo e intimidazione a conformarsi, con la descrizione dei fatti oggetto di contestazione e l'indicazione del termine a difesa di cinque giorni e, nei casi più gravi, convocherà l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti più congrui: dalla sospensione alla revoca, fatta salva l'azione di responsabilità, mantenendo aggiornato l'Organismo di Vigilanza.





### **Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Nel caso in cui il Consiglio d'Amministrazione o il Collegio Sindacale ravvisi una violazione delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio d'Amministrazione assumerà i provvedimenti opportuni, ivi compresa la revoca dall'incarico.

### **Misure nei confronti dei collaboratori esterni**

La Cooperativa G. Di Vittorio nei contratti con i collaboratori esterni ha previsto un'apposita clausola, che prevede, in caso di comportamenti in contrasto con il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di danni.

### **Comunicazione e formazione sui contenuti del Modello**

La comunicazione e la formazione di quanto previsto dal proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono elementi essenziali per un'efficace implementazione e diffusione dello stesso.

A tal fine la Cooperativa G. Di Vittorio ha previsto diversi momenti formativi e informativi, a tutti i livelli dell'organizzazione, per far sì che tutte le risorse presenti, e quelle che in futuro entreranno a far parte della Cooperativa, conoscano le Procedure Operative adottate, nonché il Codice Etico, consegnando copia della documentazione e rendendola comunque disponibile presso gli uffici della Segreteria.

### **Modifiche e aggiornamenti del Modello**

Ai sensi dell'art. 6 co. 1 lettera a del D.Lgs.231/2001 il Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa G. Di Vittorio ha il compito di adottare e di attuare efficacemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come di apportare successive modifiche o integrazioni, anche sulla base di suggerimenti e proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza. In caso di significative violazioni delle misure previste nel Modello o di mutamenti dell'organizzazione interna della Cooperativa il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovrà essere oggetto di modifiche e aggiornamenti conseguenti.

