



OP APOL INDUSTRIALE
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231

ADOTTATO DAL CDA	DELIBERA DEL 15 MAGGIO 2015
1^ REVISIONE	DELIBERA DEL 30 GIUGNO 2017
2^ REVISIONE: Procedura Whistleblowing	DELIBERA DEL 19 NOVEMBRE 2018



Indice

1. **Premessa: D.Lgs. n.231/2001 e le norme di riferimento**
2. **Apparato sanzionatorio a carico dell'ente**
3. **Le fattispecie di reato**
4. **I Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria - le linee guida di Confcooperative**
5. **Il Modello adottato da OP APOL Industriale**
 - 5.1 Le motivazioni dell'adozione del Modello
 - 5.2 Gli obiettivi e la funzione del Modello
 - 5.3 La struttura del Modello
 - 5.4 Modalità operative seguite per la realizzazione del Modello
 - 5.5 I Destinatari
6. **L'Organismo di Vigilanza**
 - 6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca
 - 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale
 - 6.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 6.5 Verifica periodica
 - 6.6 Flussi informativi privilegiati
7. **La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**
 - 7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti
 - 7.2 Informazioni ai consulenti ed ai partners
8. **Sistema disciplinare**
 - 8.1 Funzione del sistema disciplinare
 - 8.2 Sanzioni
 - 8.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)
 - 8.2.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti
 - 8.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori
 - 8.2.4 Misure nei confronti dei Sindaci
 - 8.2.5 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Cooperativa



8.2.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

8.2.7 Misure nei confronti dei Soci

8.3. Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

8.3.1 Regole generali

8.3.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

8.3.3 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti

8.3.4 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di amministratori

8.3.5 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Cooperativa

8.3.6 Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti dei Soci della Cooperativa

9. Procedura Whistleblowing

9.1 Premessa

9.2. Contesto normativo

9.3 Destinatari

9.4 Scopo Della Procedura Di Whistleblowing

9.5. Invio delle Segnalazioni

9.6 Conservazione della documentazione

9.7 Forme di tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

9.8 Responsabilità del Whistleblower

10. Aggiornamento del Modello

11. Codice Etico e Modello

12. Definizioni

1. Premessa: D.Lgs. n.231/2001 e le norme di riferimento.

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario ed internazionale, hanno interessato il sistema giuridico italiano. Il Decreto Legislativo del 8/6/2001 n.231, in attuazione della delega conferita con legge 29/09/2000 n.300, infatti, si inserisce nell'ambito dell'ampio movimento di lotta alla corruzione internazionale che ha imposto agli Stati aderenti, e pertanto anche all'Italia, l'assunzione di omogenei mezzi di repressione e prevenzione della criminalità che coinvolge il settore economico.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini ed i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, hanno spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni ed organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La responsabilità delle persone giuridiche (cd. Enti) introdotta nell'ordinamento italiano si presta per vari aspetti di natura spiccatamente penale, nonostante la stessa sia stata espressamente definita "amministrativa" dalla legge delega prima e dal D.Lgs. n.231/2001 poi.

Con alterne posizioni, la Giurisprudenza di Legittimità, al momento, ritiene si sia in presenza di un "tertium genus" di responsabilità, coesistendo le caratteristiche peculiari della responsabilità penale e di quella amministrativa¹.

Il decreto tuttavia, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall'altro predispone un evidente attenuazione di tale rigore per l'ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose. L'ente infatti, non risponde se prova di avere adottato le misure, indicate dallo stesso legislatore, che si presumono idonee alla funzione di prevenzione.

Le condizioni essenziali perché sia configurabile la responsabilità dell'ente sono tre:

- 1) sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell'ente;
- 2) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- 3) l'autore del reato sia soggetto in posizione c.d. "apicale", ex art. 5, lett. a) ovvero sia c.d. "sottoposto", ex art. 5, lett. b).

La responsabilità dell'ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso

¹ Corte di Cassazione Sezioni Unite Penali sentenza n.38343 del 18 settembre 2014.

appartenenti, di reati tassativamente indicati dal decreto ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Infatti l'art. 5, comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs. n.231 del 2001 individua le categorie di persone fisiche che, commettendo reati, provocano la "responsabilità amministrativa" delle società nella quale o per la quale esse operano.

La prima categoria è quella di coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa.

Nella seconda categoria rientrano le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Pertanto, il D.Lgs. n.231/2001 differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è prevista quella che alcuni è parsa come un'ingiustificabile inversione² dell'onere della prova a carico della società, la quale "non risponde se prova" di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte del soggetto in posizione apicale un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce che si ha l'onere di dimostrare di avere attivato un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di promuovere il loro aggiornamento (cfr. art. 6, comma 1, lett. b) del decreto).

Infine, la società è chiamata a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato "*eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*" preventivamente adottati ed efficacemente implementati (cfr. l'art. 6, comma 1 lett.c) del D.Lgs. n.231/2001).

La disciplina dell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da un "*soggetto sottoposto all'altrui direzione*" contenuta nell'art. 7 del D. Lgs.n.231/2001 evidenzia, in estrema sintesi, che invece non è prevista alcuna inversione dell'onere probatorio, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto grava sulla pubblica accusa.

² La Corte di Cassazione Sezioni Unite Penali sentenza n.38343 del 18 settembre 2014 (ud. 24 aprile 2014) ha chiarito definitivamente che il sistema della responsabilità amministrativa da reato degli enti ex D.Lgs. n.231/01 costituisce un corpus normativo di peculiare importanza, escludendo che la disciplina violi il principio della responsabilità per fatto proprio in quanto il reato commesso dal soggetto inserito nella compagine dell'ente in vista del perseguimento dell'interesse o del vantaggio di questo è sicuramente qualificabile come "proprio" anche della persona giuridica, e ciò in forza del rapporto di immedesimazione organica che lega la prima alla seconda; inoltre è da escludere che il sistema violi il principio di colpevolezza, in quanto il rimprovero riguarda l'ente e non il soggetto che per esso ha agito, avendo il legislatore inteso imporre alle organizzazioni complesse l'obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale, e tali accorgimenti vanno consacrati in un documento, un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli



In questo modo è possibile delineare la struttura dell'esonero di responsabilità della società.

Alla luce dell'art.5, comma 2, D.Lgs. n.231/2001 non si risponde se i soggetti attivi hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre l'art. 6 specifica che la società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a questo preposto.

Rievocando i principi fondamentali di garanzia in materia penale, quali il principio di legalità e il principio di irretroattività della legge penale, dettati dall'art. 25 della Costituzione, l'art. 2 introduce il fondamentale tema dei reati ai quali è connessa la responsabilità degli enti.

L'art. 7 comma 4, del D.Lgs. n.231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. Apparato sanzionatorio a carico dell'ente

Sono previste sanzioni a carico della società qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tenuta commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile a 10 volte per gli abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art.14, comma 1 D.Lgs. n.231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

3. Le fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25³.

Successivamente interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies e 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undicies, e 25 duodecies del D.Lgs. n.231/01, nonché della L. 146/2006 e dal D.Lgs. n.58/1998 (TUF).

Tali fattispecie di reato possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs. n.231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla legge 16 marzo 2006 n.146), che nazionale (richiamati dall'art. 24- ter D.Lgs. n.231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-bis D.Lgs. n.231/01;
- reati per turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-bis 1 del D.Lgs. n.231/01);
- reati societari (richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 321/01, quali ad esempio il reato di false comunicazioni sociali, nonché il reato di corruzione tra privati);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater del D.Lgs. n.231/01);

³ L'art.23 del D.Lgs. n.231/01 prevede, inoltre, la punibilità dell'Ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

- delitti contro la persona (quali ad esempio la tratta delle persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, intermediazione illecita lavoro richiamati dall'art. 25-quater 1 e dall'art. 25-quinquies D.Lgs. n.231/01;
- reati ed illeciti amministrativi di "market abuse" (abuso di informazioni, privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies D.Lgs. n.231/01 e dal D.Lgs. 58/1998;
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25-septies D.Lgs. n.231/01;
- reati di ricettazione, autoriciclaggio, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-octies D.Lgs. n.231/01;
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-novies D.Lgs. n.231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-decies D.Lgs. n.231/01;
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undicies del D.Lgs. n.231/01);
- reati di Xenofobia e Razzismo (richiamati dall'art.25 terdecies del D.Lgs. n.231/01)
- reati di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art. 25-duodecies del D.Lgs. n.231/01).

4. I Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria - le linee guida di Confcooperative

L'art.6 3° comma D.Lgs. n.231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

In data 21 settembre 2010 il Consiglio di Presidenza di Confcooperative ha aggiornato il testo delle proprie Linee Guida, *"finalizzate a fornire criteri generali per l'elaborazione dei modelli e per l'istituzione dell'organismo di controllo da parte dei singoli enti"*, predisposte in data 7 aprile 2004. Il Ministero della Giustizia, ha approvato le Linee Guida proposte da Confcooperative, il cui contenuto può essere così schematizzato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confcooperative sono:

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

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);



- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confcooperative non determina l'ineidoneità del Modello al raggiungimento dei fini di cui al D.Lgs. n.231/01; e ciò in quanto ogni singolo Modello, dovendo essere elaborato coerentemente alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che hanno carattere necessariamente generale, per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

Tuttavia, il presente Modello 231/01 si conforma alle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n.231/2001”* di Confcooperative non solo in ragione del fatto che quest'ultima costituisce associazione di categoria a cui la OP APOL aderisce, ma anche in quanto le *“Linee Guida”* forniscono un concreto aiuto metodologico, ufficialmente validato al massimo livello amministrativo.

5. Il Modello adottato da OP APOL Industriale

5.1 Le motivazioni dell'adozione del Modello

La Cooperativa OP APOL Industriale aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *“Stakeholders”*, cioè quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui contributo è necessario per realizzare la propria missione.

A questo riguardo la OP APOL Industriale ha adottato il Codice Etico che definisce i principi di condotta degli affari della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, OP APOL Industriale ha ritenuto opportuno adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n.231/01 che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Cooperativa, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

La OP APOL Industriale è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa ad intervenute modifiche al D.Lgs. n.231/01, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo.

5.2 Gli obiettivi e la funzione del Modello

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di limitare in materia significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto e allo stesso tempo quello di consentire a OP APOL Industriale di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del D.Lgs. n.231/01.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, costituisce innanzitutto uno strumento di sensibilizzazione di tutti



gli “Stakeholders” di OP APOL Industriale ed ha l’obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi ma anche per la società consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

Con particolare riferimento alla sua funzione esimente prevista dal Decreto, si deve ricordare come l’art.6 1° comma, infatti, preveda che l’Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto “*un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi*”.

Il 2° comma dello stesso articolo specifica, poi, le esigenze che tale modello organizzativo deve soddisfare:

- individuare le attività e i processi aziendali esposti al rischio di commissione reati;
- definire specifici protocolli che individuino le modalità di formazione e attuazione delle decisioni dell’Ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie in grado di prevenire la commissione di reati;
- attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell’affettivo funzionamento, dell’adeguatezza e dell’aggiornamento del Modello;
- prevedere idonei sistemi, procedure ed obblighi di comunicazione verso l’Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello.

5.3 La struttura del Modello

Il presente modello è costituito da una “Parte Generale”, da singole “Parti Speciali” e dagli Allegati di seguito citati.

Le Parti Speciali sono state predisposte per alcune categorie di reato previste ai sensi del D.Lgs. n.231/01, laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali, a seguito dell’identificazione dei processi “sensibili”.

Attualmente le Parti Speciali sono:

- **Parte Speciale A:** “*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/2001;
- **Parte Speciale B:** “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in violazione del diritto d’autore*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24-bis e dell’art. 25-novies D.Lgs. n.231/01;
- **Parte Speciale C:** “*Reati per turbata libertà dell’industria e del commercio*” trova applicazione per le



tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-bis 1 del D.Lgs. n.231/01;

- Parte Speciale **D**: *“Reati Societari”* trova applicazione per le tipologie di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter e 25-sexies del D.Lgs. n.231/2001;
- Parte Speciale **E**: *“Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. n.231/2001;
- Parte Speciale **F**: *“Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* e *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”* trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-duodecies e dell'art.25 quinquies del Decreto n.231/2001;
- Parte Speciale **G**: *“Delitti di ricettazione, autoriciclaggio, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”* trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-octies D.Lgs. n.231/01);
- Parte Speciale **H**: *“Reati ambientali”*, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undicies del D.Lgs. n.231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da OP APOL Industriale i seguenti documenti riportati in allegato:

- Codice Etico: Allegato **1**;
- Documento di Valutazione Preliminare: Allegato **2**;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza: Allegato **3**;
- Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza: Allegato **4**
- Modalità Gestione Risorse Finanziarie: Allegato **5**
- Procedura di aggiornamento del Modello 231: Allegato **6**
- Clausole contrattuali: Allegato **7**

nonché i seguenti elementi:

- l'organigramma;
- matrice dei poteri di spesa, rappresentanza, deleghe e procure.



5.4 Modalità operative seguite per la realizzazione del Modello

Il Modello è stato predisposto dalla OP APOL Industriale tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del D.Lgs. n.231/2001 e le Linee Guida elaborate in materia emanate dal Consiglio di Presidenza di Confcooperative il 21 Settembre 2010.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni provenienti fino ad oggi dalla giurisprudenza di merito e di legittimità in materia.

Le modalità operative seguite per la realizzazione del Modello sono state le seguenti:

- mappatura delle c.d. “aree a rischio 231”, individuazione dei soggetti coinvolti ed identificazione dei profili di rischio potenziale.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in un documento denominato di “*Documento di valutazione preliminare*”, (all.2) condiviso con i vertici dirigenziali e che costituisce parte integrante del presente documento ad esso allegato e che illustra:

- l’analisi dell’Ente ed il processo di autovalutazione;
- le aree di rischio (anche dette “attività sensibili”) rilevate, intendendosi per tali attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto o le attività “strumentali”, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;
- i soggetti interessati e individuazione delle “Attività sensibili” ;
- il profilo di rischio potenziale ed il rischio residuo;
- Formalizzazione del Codice Etico.
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure.
- Elaborazione di procedure e di protocolli di prevenzione del rischio reato 231 in relazione alle individuate “Attività sensibili” (Parte Speciale del Modello);
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello;
- Introduzione di specifiche “clausole contrattuali 231” da applicare ai terzi e ai soci, al fine di tutelare OP APOL Industriale e di responsabilizzare il terzo e ogni singolo socio;
- Costituzione dell’Organismo di Vigilanza e sua preliminare regolamentazione.



5.5 I Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi della Cooperativa ed ai loro componenti, ai Sindaci, ai dipendenti, ai fornitori di beni e servizi, ai Partners Commerciali, ai Consulenti esterni, ai Collaboratori e cioè tutti coloro i quali cooperano temporaneamente ovvero stabilmente, a qualunque titolo, al perseguimento dei fini della OP APOL Industriale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa, ai Soci, nonché al membro dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenente alle categorie summenzionate. Inoltre, le prescrizioni del Modello sono altresì rivolte a quanti si trovino a svolgere in nome o per conto della Cooperativa le attività identificate a rischio.

Si evidenzia che il rispetto del Modello è garantito anche mediante la revisione di clausole contrattuali che obbligano collaboratori esterni, consulenti ed eventuali partners commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico; pertanto, i destinatari del presente "Modello organizzativo" nella sua interezza sono tenuti, nello specifico, all'osservanza dei protocolli inerenti l'attività da loro svolta, pena la possibilità per la Cooperativa di recedere dal contratto o di risolverlo e di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la OP APOL Industriale.

La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Cooperativa stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca.

In base alle previsioni del D.Lgs. n.231/01, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché curarne l'aggiornamento deve essere interno all'Ente (art.6, comma 1 lett. b) del D.Lgs. n.231/2001) e deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee guida di Confcooperative suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, composto da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Applicando tali principi alla realtà di OP APOL Industriale si è ritenuto opportuno proporre l'affidamento di tale incarico ad un organismo monocratico, il cui componente, non nell'organigramma della Cooperativa, deve avere le qualità richieste per effettuare i suoi compiti assicurando professionalità e competenza. Non è escluso che in futuro la Cooperativa decida di optare per un organismo collegiale, costituito da soggetti in parte interni e in parte esterni.



L'Organismo di Vigilanza opera secondo il Regolamento di cui all'Allegato 3 del presente Modello, che ne disciplina, tra l'altro, la durata in carica.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza di OP APOL Industriale si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. n.231/2001, mentre non è consentito affidare in "outsourcing" la funzione dell'Organismo di Vigilanza, è invece possibile solo affidare all'esterno (a soggetti che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura etica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza stesso. A soggetti esterni, l'ODV può affidare i compiti della valutazione della "compliance normativa" complessiva della Cooperativa in chiave 231.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sull'attuazione del Codice Etico e sul funzionamento e osservanza del Modello; in particolare, gli sono devoluti poteri di verifica e controllo nonché poteri propositivi. Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza all'ODV non sono attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

L'Organismo è chiamato ad assolvere, così come indicato dalla lettera degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n.231/01, i compiti che si possono così riassumere:

1. vigilanza sull'effettività del Modello, quindi verifica della corrispondenza tra il Modello stesso ed i comportamenti concreti di volta in volta tenuti;
2. valutazione dell'adeguatezza del Modello e, quindi dell'idoneità alla prevenzione dei reati;
3. verifica della conservazione nel tempo della funzionalità del modello;
4. cura l'aggiornamento⁴ del Codice Etico e del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali (in particolare in caso di riscontro di significative violazioni dei principi del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello, di commissione di

⁴ A dispetto di quanto formalmente previsto al primo comma, lett. b) dell'art.6 D.Lgs. 231/01, che prevede che l'Organismo di Vigilanza deve "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento, non è compito dell'ODV provvedere autonomamente ad aggiornare il Modello, e ciò in quanto tale compito grava sui vertici dirigenziali; l'ODV, invece, è chiamato a formulare "proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.



uno o più reati presupposto, di rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Cooperativa o delle modalità di svolgimento dell'attività) e/o normative (in particolare in caso di innovazioni legislative), mediante la formulazione di proposte al CDA e la verifica dell'attuazione delle proposte accolte;

5. promuovere la diffusione nella Cooperativa della conoscenza e della comprensione dei principi delineati nel Modello;
6. istituire dei canali di informazione "ad hoc", volti ad agevolare lo scambio di segnalazioni ed informazioni da e verso l'Organismo;
7. effettuare le indagini, all'interno della Cooperativa, necessarie ad accertare le presunte violazioni del Modello;
8. invitare alle riunioni dell'Organismo i responsabili di altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni a fini consultivi;
9. curare i rapporti con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Per poter adempiere con continuità, professionalità ed indipendenza ai compiti indicati nel comma precedente, l'ODV dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché di autonomia organizzativa e finanziaria.

Le attività che l'ODV intende svolgere in attuazione del D.Lgs. 231/01 devono essere riportate in un documento denominato "Piano di Attività", che ha la finalità sia di tracciare le attività stesse dell'ODV sia di dare evidenza della tipologia di controlli e dell'attività di vigilanza messe in atto.

Il Piano di Attività:

- individua le attività di verifica e controllo che l'OdV intende compiere nel corso dell'anno;
- fornisce una loro pianificazione temporale;
- identifica funzioni o processi coinvolti, le attività che saranno svolte ed i risultati attesi;
- individua le risorse strumentali, umane e finanziarie necessarie.

Nello svolgimento dei propri compiti l'ODV è supportato dalle funzioni aziendali interessate e collabora con il Collegio Sindacale e altri soggetti cui sono demandate attività di controllo. L'ODV, inoltre, può avvalersi della collaborazione di professionisti esterni, rimanendo, però, sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo, derivanti dal Decreto.

Ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso affidati, l'ODV ha accesso a tutta la documentazione aziendale, può richiedere informazioni a qualsiasi dipendente, collaboratore o consulente della Cooperativa.

L'ODV, inoltre, coordinandosi con i Responsabili di Area della Cooperativa:



- svolge verifiche estemporanee e a campione del rispetto delle leggi, per quanto attiene le fattispecie di reato previste dal Decreto, da parte di tutti i destinatari;

- svolge verifiche periodiche e pianificate su alcune operazioni che per entità economica, per impegno di spesa o per i soggetti coinvolti, sono ritenute rilevanti dal medesimo Organismo; in particolare saranno oggetto di controllo quelle che comportano rapporti con la pubblica amministrazione e la gestione della sicurezza in materia antinfortunistica.

- collabora con il Responsabile dei Servizi Generali nella preparazione ed organizzazione di programmi di formazione e aggiornamento del personale in merito ai contenuti e all'applicazione del Decreto e delle norme ad esso collegate;

- monitora le attività aziendali comunque rivolte all'adeguamento e conformità verso la normativa vigente;

- controlla periodicamente l'assetto delle deleghe aziendali e ne suggerisce l'implementazione e/o adeguamento allo scopo di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le mansioni effettivamente ricoperte;

- propone l'avvio del procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, secondo quanto descritto nel "Sistema Sanzionatorio", di cui al Modello, e comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le violazioni commesse da parte dei soggetti apicali (amministratori e dirigenti) di cui sia venuto a conoscenza;

- si adopera con ogni mezzo a sua disposizione per porre rimedio a situazioni di anomalia o carenza organizzativa e le segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione per le sue determinazioni;

- verifica l'introduzione e/o l'aggiornamento di politiche e/o procedure scritte idonee a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto, con riferimento a tutte le attività aziendali sensibili.

L'autonomia e l'indipendenza, che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza, rendono necessario prevedere alcune forme di tutela in suo favore al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente del Consiglio di amministrazione e/o al Consiglio d'Amministrazione di OP APOL Industriale.



6.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno due volte all'anno, una relazione c.d. "Finale" scritta sull'attività svolta, inviandola, unitamente ad un eventuale motivato rendiconto delle spese sostenute e delle spese pianificate per il semestre seguente, al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Per fatti di particolare rilevanza e/o gravità in ottica D.Lgs. n.231/01, l'ODV invia le proprie comunicazioni direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza il tramite del Presidente.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- a) eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice etico;
- b) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- c) le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate da OP APOL Industriale, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- d) una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- e) l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

La relazione, inoltre, deve contenere anche la valutazione dell'ODV con riferimento all'effettiva attuazione delle raccomandazioni e delle indicazioni che l'ODV ha indirizzato al Consiglio di Amministrazione e agli organi apicali nel corso del semestre precedente.

6.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli "Stakeholders" in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

All'Organismo di Vigilanza dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie a tal fine, tra cui a titolo semplificativo:

- le anomalie riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari (Collegio Sindacale) concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione del Modello;
- le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello; per quanto riguarda le segnalazioni dei dipendenti, coerentemente con quanto stabilito dal Codice



Etico, se un dipendente desidera segnalare una violazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza.

I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di OP APOL Industriale effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza utilizzando la casella di posta elettronica: odv@pec.apol.mi.it

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n.231/2001 (ad esempio provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenziamento a rischio (es. Costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- notizie di "rilevanza 231" riguardanti i soci e, in particolare, i soci c.d. "Poli" (unità locali della Cooperativa);
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.

I dettagli in merito al contenuto ed alle modalità di effettuazione delle comunicazioni in oggetto sono dettagliati nel protocollo "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" ex D.Lgs. n.231/01 cui si rimanda.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto successivamente.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi de legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione.

6.4 Verifica periodica

Oltre all'attività di vigilanza che l'Organismo svolge sull'effettivo funzionamento e sulla corretta osservanza del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).



Tale attività si concretizza in una verifica a campione della tracciabilità dei flussi finanziari (sia in entrata che in uscita) i principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da OP APOL Industriale in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi delle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una analisi critica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza degli "Stakeholders" ed in particolare dei soci, rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifica a campione.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza che può avvalersi del supporto di funzioni interne e/o esterne che, di volta in volta, si rendano a tale fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di "report" annuale al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Consiglio di amministrazione stesso. In particolare, in caso di esito negativo, l'Organismo di Vigilanza esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

Le verifiche sull'adeguatezza del Modello svolte dall'Organismo di Vigilanza sono concentrate sull'efficacia applicativa dello stesso all'interno degli stessi assetti societari.

E' possibile compiere la verifica svolgendo attività di audit, svolta a campione, dei flussi finanziari (sia in entrata che in uscita) dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'ente in relazione ai "processi sensibili" e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal Modello.

Con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi, verrà predisposto un "report" annuale indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza stila con regolare cadenza un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne alla società e/o in outsourcing con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli come:

1. verificare l'eventuale modifica-aggiornamento del "modello" in seguito alla scoperta di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli. L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura e

promozione del costante aggiornamento del Modello.

E' inoltre compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze o/e lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

2. *verificare se è stata effettuata un'adeguata formazione e informazione del personale sugli aspetti rilevanti ai fini dell'osservanza della legge nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione;*

3. *verificare se sono state adottate misure materiali, organizzative e protocolli di comportamento atti a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente eventuali situazioni irregolari;*

4. *un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello organizzativo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;*

6.6 Flussi informativi privilegiati

Inoltre, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) D.Lgs. n.231/2001, è previsto che, oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola parte speciale del Modello, secondo le procedure in esse contemplate, debba essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività e rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti i flussi informativi per poter creare così canali privilegiati per alcune tipologie di informazioni (ad es. le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergono ipotesi di responsabilità per questi reati; notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni; prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private con enti pubblici).

I dettagli in merito al contenuto ed alle modalità di effettuazione delle comunicazioni in oggetto sono dettagliati nel protocollo "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" cui si rimanda.

7. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di OP APOL Industriale garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle



risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile Servizi Generali e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nelle applicazioni del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul sito web della Cooperativa. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, così come ai nuovi soci, viene inviata un'email contenente il link al sito web della cooperativa che consente l'accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo) nonché un file in PDF contenente le informazioni riservate relative agli specifici protocolli di prevenzione adottati dalla Cooperativa). La funzione aziendale deputata alla formazione dei nuovi assunti, inoltre, gestirà l'affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui a D.Lgs. n.231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, OP APOL Industriale prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da OP APOL Industriale;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, anche su indicazioni delle funzioni aziendali o dei dipendenti, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.



7.2 Informazioni ai consulenti ed ai partners.

I soci, i consulenti ed i partners commerciali devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di OP APOL Industriale che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n.231/2001. I soci, i partners e i consulenti dovranno sottoscrivere specifiche clausole contrattuali d'impegno, obbligandosi al rispetto del Modello di Organizzazione della Cooperativa, del Codice Etico e delle procedure eventualmente interessate, pena la risoluzione del rapporto contrattuale. L'ODV dovrà verificare la sussistenza dell'assunzione di tale impegno e del suo rispetto.

8.Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. n.231/2001 e della giurisprudenza di merito, un requisito essenziale del modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società. Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e controllo adottato da OP APOL Industriale, prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni del Modello stesso.

Per "violazione del Modello" si intende una condotta non conforme – per negligenza, dolo o colpa – alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato all'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della società, a tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, a tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società nonché alle persone che sono sottoposte alla loro vigilanza ed alla loro direzione, così come disposto dall'art. 5 del D.Lgs. n.231/2001.

Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi, che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopracitata, in cui i rapporti contrattuali/negoziati dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari, in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori.

L'adozione di misure disciplinari quale conseguenza sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, rimanendo su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo; la valutazione della gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega

all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Cooperativa a titolo di lavoratori dipendenti, amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

8.2 Sanzioni

8.2.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Cooperativa, al fine di evitare sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchia e autonomia;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchia e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o l'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse, quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti – accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni – verranno esercitate, a norma di legge e di contratto, del datore di Lavoro.



Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A) Richiamo verbale

In termini più specifici e semplificativi, la sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Cooperativa nelle aree a rischio reato.

B) Ammonizione scritta

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative situazioni non particolarmente a rischio;
- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) Sanzione economica

Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni.

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A



titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
 - adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.
- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Cooperativa a responsabilità nei confronti di terzi.

A titolo esemplificativo:

- omissioni o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali e processi operativi a rischio reato;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) Licenziamento con preavviso per giustificato motivo.

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;



- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

E) Licenziamento senza preavviso per giusta causa

E' la sanzione dovuta per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità di fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Cooperativa il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

E' consequenziale che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "*principi etici di comportamento*" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa esclusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente dirette ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

8.2.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Per dirigente deve intendersi un lavoratore subordinato che in forza di un rapporto di fiducia istituito con l'imprenditore svolge compiti di direzione (dell'intera azienda o anche di una branca o di un settore autonomo di essa), in posizione di supremazia gerarchica nei confronti di altri dipendenti ed esercita mansioni con elevato livello di autonomia e discrezionalità in grado di influenzare la vita aziendale nell'ambito delle direttive generali del datore di lavoro.

Ciò anche nel caso di svolgimento limitato ad un settore autonomo di attività. Nell'ottica del D.Lgs. n.231/01, la qualifica di dirigente si sovrappone a quella di "apicale".

Ciò detto, in caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto previsto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nelle valutazioni delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commette reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- omette la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità ai fini di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizie, da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, ecc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati,
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazione, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;



- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

Resta in ogni caso salvo il diritto della Cooperativa a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca della procura stessa.

8.2.3 Misure nei confronti degli Amministratori (Presidente, Vicepresidente e altri membri del CdA)

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazioni di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- commette gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- omette di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto rapporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere

l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale – nei confronti della Cooperativa o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisce omaggi o regali a funzionari al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali e non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da questo intraprese;
- assume un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.



8.2.4 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Cooperativa ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

8.2.5 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Cooperativa

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale (si veda Allegato 2).

Resta salvo in ogni caso il diritto della Cooperativa ad agire per risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

8.2.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero per imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare violazioni del Modello e, tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti – ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa – avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

8.2.7. Misure nei confronti dei soci

I soci della di una Cooperativa, a differenza dei normali soci di capitali, assumono un ruolo ed un'importanza diversa e più penetrante nella vita della compagine sociale. In ragione dello scopo mutualistico che impegna ed assorbe tutta la vita dell'Ente, la condotta di ogni singolo socio non può rimanere estranea alla Cooperativa la quale deve esigere che quest'ultimo non solo si conformi al Codice Etico ed al Modello 231, ma che sia adempiente agli obblighi che la normativa primaria e secondaria pongono in materia di Sicurezza ed Igiene sul luogo di lavoro, in materia previdenziale ed in materia ambientale. Obbligare i soci al rispetto dell'indicata normativa non solo significa arginare, se non escludere, le possibili ipotesi di responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n.231/01, ma significa soprattutto concorrere nel diffondere una nuova etica aziendale ed una nuova visione, moderna, europea e trasparente, del Business imprenditoriale.

Ciò chiarito, in caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del CdA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che sia gravemente inadempiente alle obbligazioni derivanti dalla legge in materia di Antinfortunistica, ambientale e previdenziale;
- che non osservi lo Statuto sociale, i regolamenti sociali, e deliberazioni degli organi sociali.

8.3 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

8.3.1 Regole generali

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di dipendenti (anche apicali), consiglieri, collaboratori, consulenti, soci o altri terzi, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

Fatta salva la possibilità per ciascun socio e dipendente di segnalare al Presidente, al Vicepresidente, agli apicali e/o all'Organismo di Vigilanza una violazione (o presunta violazione) del Modello da parte di dipendenti (anche dirigenti), amministratori, collaboratori, consulenti, soci o altri terzi, i soggetti responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni sono i seguenti:

Sub (A)

- Il Presidente ed i singoli Consiglieri (c.d. "Alta Direzione");
- ciascun Responsabile di Direzione o di Funzione, nell'ambito delle proprie mansioni di coordinamento e di gestione delle attività svolte dal personale della propria funzione;

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la diretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

- Datore di lavoro (ai sensi del TUS);
- Dirigente Delegato (art. 18 TUS);



- Preposti (art. 19 TUS);
- RSGS;
- RSPP.

8.3.2 Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

Per quanto concerne l'accertamento delle violazioni restano validi i poteri conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai soggetti sopramenzionati.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente al Presidente della Cooperativa e all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza collabora attivamente con il Presidente per valutare la rilevanza, dal punto di vista "231", della violazione in corso di accertamento.

Nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal Regolamento applicato al personale dipendente.

Al Presidente della Cooperativa (o al Vicepresidente se la segnalazione riguarda il Presidente) spetta l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto descritto al paragrafo 8.2.

Il Presidente della Cooperativa (o al Vicepresidente se la segnalazione riguarda il Presidente) agirà nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza e delle procedure, disposizioni e garanzie dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Regolamento aziendale vigente.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o della conseguenza, ecc.) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienza del Modello n.231, è comunicato dal Presidente della Cooperativa (o al Vicepresidente se la segnalazione riguarda il Presidente) all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e dal datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la Direzione Risorse Umane.

8.3.3. Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti

Una segnalazione proveniente da uno dei soggetti menzionati al paragrafo 8.3.1. riguardante una presunta violazione, da parte di un dirigente, delle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello, deve essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente o del Vicepresidente. Allo stesso tempo, la segnalazione deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente la rilevanza, da un punto di vista "231", delle violazioni in corso di accertamento.

Nel caso di segnalazioni pervenute direttamente all'Organismo di Vigilanza, lo stesso provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa per l'adozione delle opportune iniziative.

L'irrogazione della sanzione spetta al Consiglio di Amministrazione.

8.3.4. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di uno o più Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

8.3.5. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Cooperativa

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare la risoluzione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Funzione che fruisce della prestazione contrattuale, o dagli altri soggetti elencati al paragrafo 8.3.1. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti elencati al paragrafo 8.3.1, sub (B), sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalle normative interne (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire:

- da un preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TSU
- da un altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo 8.3.1, sub (B).

– In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta la rilevanza, da un punto di vista "231" della violazione, anche in proporzione alla gravità della stessa ed all'eventuale recidiva. L'Organismo, previa diffida del soggetto terzo interessato, può riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale. In base all'esito di tali valutazioni, può essere deciso l'esercizio della clausola risolutiva.

L'Organismo di Vigilanza darà avvio alla procedura di accertamento ed eventuale sanzione secondo le medesime modalità sopra descritte.

8.3.6. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti dei soci

Nei confronti del socio che compie atti contrari ai propri doveri o alle finalità ovvero ai principi statutari o che commette violazioni delle norme di comportamento morale e sociale, possono essere adottati i seguenti provvedimenti, commisurati al tipo della mancanza, alla gravità ed alla reiterazione della stessa:

- a. richiamo: per lieve mancanza o omissione causata da negligenza, non consona ai propri doveri;
 - b. ammonizione: per comportamenti non conformi alle finalità ed ai principi della Cooperativa;
 - c. sospensione da tre a sei mesi: per condotta contraria o estranea alle finalità statutarie ovvero a seguito di irrogazione, per non meno di tre volte, delle sanzioni indicate alle lettere a. e b.;
 - d. radiazione dalla Cooperativa per:
 - . condanna definitiva per delitto non colposo;
 - . comportamenti che hanno dato luogo all'irrogazione di almeno due sanzioni sub lettera c. o mancanze di particolare gravità che hanno turbato l'attività e l'andamento sociale della Cooperativa.
2. Nessun provvedimento sanzionatorio è adottato, salvo casi di urgenza, se prima non sono stati contestati, per iscritto, i relativi addebiti e non sono state acquisite le relative difese.
3. Il socio, sottoposto a procedimento sanzionatorio, ha facoltà di farsi assistere da altro socio di propria scelta, previa comunicazione scritta agli organi competenti.

9. Procedura per il Whistleblowing

9.1 Premessa

Per "whistleblowing" (di seguito "**Segnalazione**") si intende qualsiasi notizia riguardante condotte sospette non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello adottato dalla Cooperativa e dal D.lgs. 231/2001, nonché dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile a OP APOL, nonché denunce ed esposti ricevuti dal Collegio Sindacale per tematiche di competenza. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

9.2. Contesto Normativo

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell'ordinamento la disciplina in materia di whistleblowing, ovvero le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Tale legge ha altresì innovato il testo del D.lgs. 231/2001 laddove, introducendo i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater nell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere:



- i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante;
- iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del whistleblower per motivi legati alla segnalazione;
- iv) l'inserimento, all'interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante;
- v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all'Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower.

9.3 Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di OP APOL;
- tutti i dipendenti di OP APOL;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

9.4. Scopo Della Procedura Di Whistleblowing

Il presente documento (di seguito "**Procedura di Whistleblowing**") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale - di diretta competenza del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza - anche a seguito di



comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del D.lgs. 231/2001 in generale;

- d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- e) esposti riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

9.5 Invio Delle Segnalazioni

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/Terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura di Whistleblowing, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari di cui alla Sezione 4 del presente Modello.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza mediante qualunque supporto scritto (posta ordinaria, e-mail, fax, sms) ovvero attraverso un indirizzo di posta elettronica appositamente ed esclusivamente dedicato dalla Cooperativa alla ricezione delle Segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza medesimo e presente sul sito web dell'ente. Tale sistema dedicato, inoltre, consentirà di tenere riservata, in prima battuta e salva in ogni caso la possibilità di una successiva indagine, l'identità del segnalante, il cui indirizzo di posta elettronica dal quale sia partita la Segnalazione arriverà all'indirizzo di posta elettronica dedicato in forma criptata.

L'Organismo di Vigilanza all'atto della ricezione di una Segnalazione provvederà a conservare la medesima in un'apposita cartella situata in un'area protetta del database della Cooperativa. In tale cartella sarà archiviata altresì tutta la documentazione e le e-mail scambiate inerenti a ciascuna Segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di audit) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e in ogni caso informando il Presidente della cooperativa;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;



- d) informare il Presidente della OP APOL affinché questi valuti l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- e) informare il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni - ovvero riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte dei soci) – oltre che il Presidente affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) informare il Presidente affinché questi valuti eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Cooperativa (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con l'Ente);
- g) informare il Presidente affinché questi valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, anche ai sensi di quanto previsto nella Sezione 8 del presente Modello, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione del Presidente gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risultati fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;
- i) informare in ogni caso il Presidente in merito a tutte le Segnalazioni che, seppur non strettamente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, siano comunque ritenute fondate.

Con periodicità semestrale (se non diversamente richiesto), l'Organismo di Vigilanza fornisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Cooperativa un apposito report riepilogativo delle Segnalazioni eventualmente pervenute contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

9.6 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'attività di protocollo delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

9.7. Forme di tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.



Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Cooperativa delle sanzioni previste nella Sezione 8 del presente Modello, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Amministrativo che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore Delegato per l'adozione dei provvedimenti del caso.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9.8 Responsabilità del Whistleblower

La presente Procedura di Whistleblowing lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura di Whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra

ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura di Whistleblowing.

10. Aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello d'organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. A tal fine è stata prevista apposita procedura alla quale è stata dedicata apposita sezione del modello.

Ad ogni modo, ed in sintesi, gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazione del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifica della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello è, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Consiglio di Amministrazione cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il Presidente della Cooperativa.

10. Codice Etico e Modello

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da OP APOL Industriale con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Cooperativa nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. n.231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.



11. Definizioni

- “Collaboratori” gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i soci, i consulenti e i partner della società;
 - “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/2001 emanate da Confcooperative;
 - “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n.231/2001;
 - “Decreto”: il Decreto Legislativo n.231/2001;
 - “Organi Sociali”: i Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di OP APOL
 - “Organo di Vigilanza”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e il relativo aggiornamento;
 - “P.A.”: La Pubblica Amministrazione, i pubblici uffici ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
 - “Attività Sensibili” o “Processi Sensibili”: le attività svolte dalle funzioni aziendali di OP APOL Industriale che per la loro particolare tipologia possono originare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
 - Whistleblower: individuo che denuncia pubblicamente o riferisca all’OdV attività illecite o fraudolente all’interno dell’azienda;
 - “Stakeholders”: i soci, gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i clienti, i fornitori e i partner d’affari della Cooperativa. In senso allargato sono Stakeholders tutti quei singoli gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell’attività di OP APOL Industriale.
-