

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
MAGGIO '82 COOPERATIVA SOCIALE A R.L.**

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1.	4	
1.1	4	
1.2	4	
1.3	7	
1.4	7	
2.	9	
2.1	9	
2.2	10	
2.3	10	
3.	11	
3.1	11	
3.2	11	
3.3	15	
4.	17	
4.1	17	
4.2	18	
4.3	19	
4.4	19	
4.5	20	
4.5.1	Obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali e segnalazioni da parte di terzi	20
4.5.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	21
4.5.3		21
4.6	21	
4.7	22	
4.7.1	La procedura di “Gestione delle segnalazioni di violazioni sospette” (Whistleblowing)	24
4.7.2		24
4.8	26	
5.	27	
5.1	27	
5.2	28	
5.3	29	

5.4	29	
5.5	30	
5.6	Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori	29
6.	31	
7.	32	
8.	33	
8.1	33	
8.2	33	
9.	35	

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Origini e scopo del Decreto

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000" entrato in vigore il successivo 4 Luglio 2001, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti in sede penale per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da: (i) persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da (ii) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da (iii) persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

1.2 I "reati presupposto"

Quanto ai **reati** cui si applica la disciplina in esame, trattasi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali".

A ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una Società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più ricompreso fra le fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01.

Con la **Legge n. 123 del 3 Agosto 2007**, in novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il **D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007** ha ampliato la responsabilità delle Società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La **Legge n. 94 del 15 luglio 2009** ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la **Legge n. 99 del 23 luglio 2009** ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la **Legge n. 116 del 3 agosto 2009** ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Successivamente, altri provvedimenti hanno avuto un rilevante impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La legge n. 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.)
- **La legge n. 186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.)
- **La legge n. 69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle Società quotate (Art. 2622 c.c.)
- **Il DL n. 7 del 18 Febbraio 2015**, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015 ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di

terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali *foreign fighters*, l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche, l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura, l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale

- **Il D.Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei "Reati informatici e di trattamento illecito di dati"
- **Il D.Lgs. n. 202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"
- **Il D.Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei "Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo"
- **La legge n. 199/2016 del 29 ottobre 2016** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"
- **La legge n. 236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."
- **Il D.Lgs. n.38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato "di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c." ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- **Il D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019** coordinato con la Legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019 ha introdotto l'articolo 25-quinquiesdecies "Reati tributari" nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF)
- **Il D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020** nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto l'articolo 25-sexiesdecies rubricato "Contrabbando" ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01
- **La legge n. 22 del 9 marzo 2022** ha introdotto l'art. 25-septiesdecies, dedicato ai "Delitti contro il patrimonio culturale", stabilendone le sanzioni in relazione alla commissione dei relativi delitti, di cui alle fattispecie del titolo VIII-bis del Libro II del Codice Penale (in vigore dal 23 marzo 2022); lo stesso provvedimento legislativo ha previsto, con

l'introduzione dell'art. 25-duodevicies, anche le sanzioni per la fattispecie del "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici" di cui agli artt. 518-sexies e 518-terdecies del Codice Penale.

I provvedimenti normativi che impattano sul D.Lgs.n.231/01 sono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in:

- pecuniarie
- interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Di particolare incidenza sono le **misure cautelari**, che possono essere applicate all'ente già nella fase delle indagini preliminari e che *ricalcano* le sanzioni interdittive. Di particolare interesse è la circostanza per cui il *commissario* nominato per l'ente dal Giudice delle Indagini Preliminari può essere espressamente incaricato di redigere e far adottare il Modello Organizzativo d'Impresa ex D.Lgs. 231/01.

1.4 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le Società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle Società stesse.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, **l'art. 6 del Decreto** contempla **l'esonero della Società da responsabilità** se questa, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati:

a) dimostra di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati e che il reato contestato è stato commesso da soggetti in posizione apicale *con elusione fraudolenta* del modello stesso, ovvero,

b) se il reato è stato commesso da dipendente sottoposto a soggetto apicale, se dimostra *tout court* di aver adottato modelli organizzativi idonei

a prevenire la realizzazione dei predetti reati: in questi casi l'onere della dimostrazione che il dipendente abbia agito nell'interesse o a vantaggio della Società *passa* al Pubblico Ministero.

Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2. STRUTTURA DI MAGGIO'82 COOPERATIVA SOCIALE INTEGRATA

2.1 La società ed i suoi campi d'attività

Maggio'82 è una Cooperativa Sociale integrata di produzione e lavoro di tipo B, ONLUS di diritto, iscritta nell'Albo Regionale delle Cooperative Sociali della Regione Lazio, Sezione B, accreditata presso il Comune di ROMA, Dipartimento Promozione dei Servizi Sociali e della Salute.

Costituitasi con l'obiettivo di perseguire l'integrazione lavorativa delle persone svantaggiate ed in particolare quelle con disabilità, attraverso la gestione di servizi socio sanitari, educativi e di attività produttive, è certificata ISO 9001 per l'erogazione dei: "Servizi di supporto amministrativo (accoglienza e informazioni all'utenza – URP; campagne di screening, gestione agende appuntamenti medici, consegna cartelle cliniche)".

Maggio'82 è membro della Consulta Handicap e della Consulta Socio-sanitaria del Municipio IX Eur. La Cooperativa si è dotata di un sistema gestionale SA8000, di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e di un codice etico attraverso i quali afferma l'importanza delle risorse umane che costituiscono fattore fondamentale per il proprio sviluppo.

La Cooperativa ha diversificato sempre più nel corso degli anni le proprie attività; ad un iniziale impegno nel campo del giardinaggio e nella manutenzione delle aree verdi, ha fatto seguito una specializzazione nella fornitura ad enti pubblici e privati di servizi di front-back office quali: attività di sportello e riscossione, accoglienza e consegna documenti, servizi per la contabilità e paghe, gestione di segreterie amministrative e direzionali, servizi di centralini e portierato, archiviazione dati e protocollo, servizi informatici e di redazione web, attività di formazione e organizzazione di progetti di sviluppo ed inclusione sociale.

I principali clienti con cui ha collaborato nel corso degli anni sono:

- a) ASL Roma B
- b) ASL Roma C
- c) Ospedale S. Pertini
- d) Azienda ospedaliera San Camillo Forlanini
- e) Policlinico Sant'Andrea
- f) Comune di Veroli
- g) Attualmente gestisce in questo ambito di attività un insieme di commesse, la più importante è quella in essere con la ASL Roma 2.

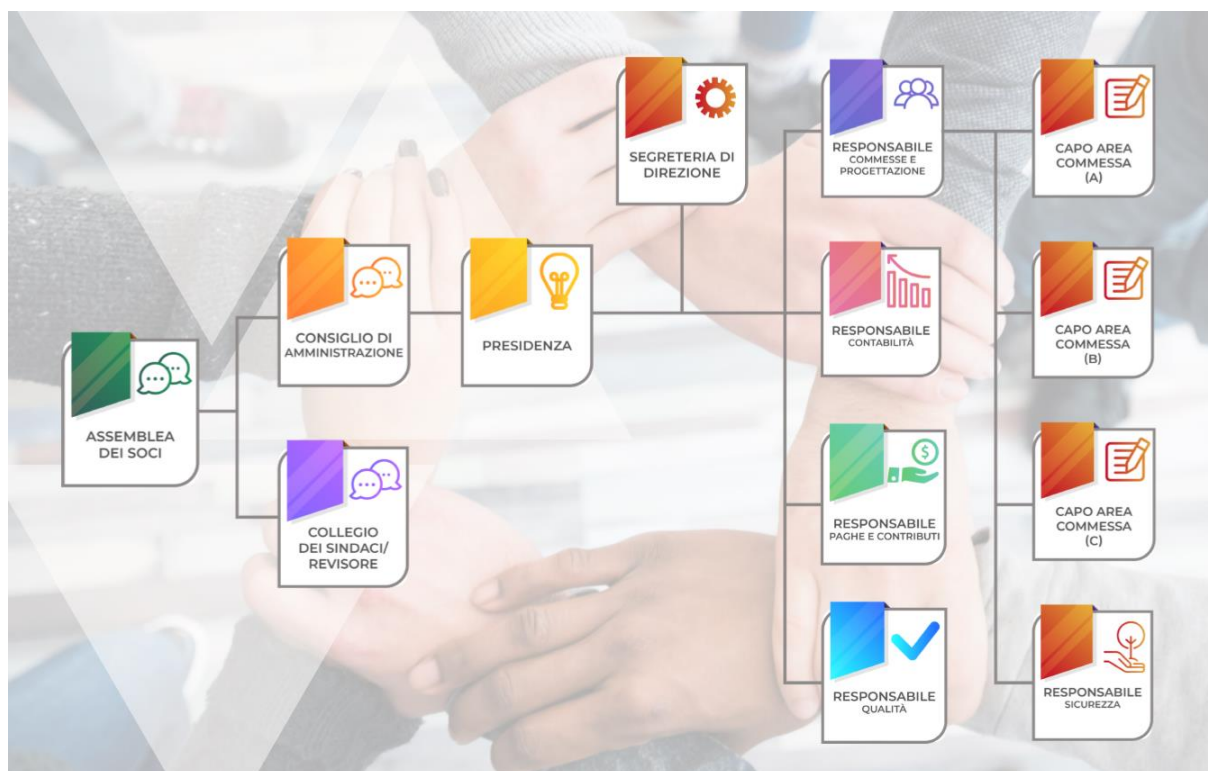
2.2 L'organizzazione

La *governance* della Società è attualmente affidata ad un consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione decide, allo stato, su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione di quelli che per legge sono di esclusiva competenza dell'Assemblea.

È presente un collegio sindacale con funzioni di revisione contabile.

2.3 L'organigramma dell'ente



3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

3.1 Funzione del Modello e suoi punti essenziali.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, nella maniera quanto più affidabile possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e l'attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.2 Struttura del Modello: Codice Etico, Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.

Il Modello è suddiviso in una "Parte Generale", che contiene i suoi punti cardine e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in "Parti Speciali" il cui contenuto è costituito dal risk assesment relativo alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto aventi, come già accennato, un'attinenza più specifica all'attività

istituzionale della Società.

Con riferimento ai **reati presupposto** della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 è stato valutato che il rischio relativo ai reati di **falso in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** di cui all'art. 25-bis, ai **reati contro l'industria ed il commercio** di cui all'art. 25-bis.1, ai **reati di terrorismo** di cui all'art. 25-quater, ai **reati contro la personalità individuale** di cui all'art. 25-quinquies e 25-quater.1 (con l'esclusione del reato di "Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù"), ai reati di cui all'art. 25-octies (con esclusione del reato di autoriciclaggio), ai **reati di criminalità organizzata** (con l'esclusione dell'associazione a delinquere ex art. 416 c.p.) è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Per quanto attiene al **reato di associazione a delinquere**, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di *cost-effectiveness* delle processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il "delitto fine" possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

Per quanto attiene al reato di "**autoriciclaggio**" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-octies del D.Lgs. 231/01, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dall'art. 2 e 3 del D.Lgs. 231/01, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati non colposi che già costituiscono

fattispecie presupposto ai fini del D.Lgs. 231/01 oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alla fattispecie presupposto di natura non-colposa già identificate in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono quelli stabiliti nella parte speciale del modello per ogni macro-categoria di reato.

- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissioni di un qualsiasi delitto non colposo (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura). Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o intercompany, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti, ecc.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata **l'analisi del modello di business** (analisi del modello dei processi primari e secondari) **e del sistema di controllo interno** in essere di Maggio '82, analisi svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- esistenza di procedure formalizzate;
- segregazione (articolazione) dei compiti;
- adeguatezza della tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- sistema di deleghe e procure.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente e un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto, delle Linee Guida approvate dagli organismi rappresentativi di settore, in particolare di

Confcooperative e delle *best practice* internazionali.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le **azioni di miglioramento del sistema di controllo interno** esistente (processi e procedure) e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo “specifico” conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

L’analisi dell’organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite dalla Società, ha consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Ulteriore attività è stata l’identificazione dei “**key officer**”, ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l’analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i *Key officer*.

In via preliminare è stata predisposta una **mappatura** che ha consentito di evidenziare **le attività sensibili e i soggetti interessati**.

Per quanto concerne gli altri reati non espressamente considerati nelle Parti Speciali del presente Modello, realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l’osservanza del “Codice etico,” adottato dalla Società.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti ad attività della Società che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione della Società il potere di integrare in tal senso il presente Modello mediante apposita delibera.

Come già detto, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi questi modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231) predisposto da Confcooperative ed aggiornato al Giugno 2021, in quello predisposto da ANCPL e aggiornato al Luglio 2009 ed in quello adottato da Confindustria il 7 marzo 2002 e – da ultimo - aggiornato nel giugno 2021.

3.3 Politica integrata legalità, qualità, ambiente e sicurezza

Nel contesto del sistema sopra indicato è stato aggiornato il Codice Etico, nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività.

La politica integrata è condivisa con tutto il personale.

L'azienda si impegna a:

- Promuovere la formazione continua dei dipendenti
- Diffondere la politica dell'azienda a tutti i livelli ed alle parti interessate
- Essere al fianco del cliente per assisterlo e supportarlo nella propria attività
- Diffondere ed accrescere presso i clienti la cultura dei sistemi di gestione integrata

Il coinvolgimento del personale, la sua motivazione e la formazione continua sono presupposti indispensabili per il successo dell'attività aziendale.

Attualmente l'azienda è impegnata al rispetto e all'applicazione efficace dei seguenti sistemi:

SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ (SGQ) – UNI EN ISO 9001:2015

L'azienda crede che un Sistema di Gestione per la Qualità porti valore aggiunto creando l'interfaccia con strumenti di controllo di gestione che permettano di attribuire valori economici a tutti i dati aziendali. I dati raccolti con sistematicità attraverso gli strumenti del SGQ permettono di definire scelte operative e strategiche al fine di:

- Garantire un miglioramento continuo del SGQ
- Garantire la soddisfazione del cliente interno ed esterno
- Valorizzare le segnalazioni del cliente per un'attenta analisi e precisa soluzione dei reclami

- Conseguire una crescita etica senza rinunciare ad un adeguato utile operativo netto

SOCIAL ACCOUNTABILITY (SA) - SA 8000:2014

La responsabilità sociale d'impresa è uno dei valori fondanti della organizzazione ed una necessità stringente per ogni impresa che operi sul mercato al giorno d'oggi ed in particolare di una che faccia della mano d'opera il fulcro del suo know-how e di ogni tentativo di business. Essa richiede, rispetto altre norme "formali", attenzione e partecipazione da parte della direzione, del top management, dei dipendenti, dei fornitori, dei subfornitori e dei clienti.

L'organizzazione, quindi, è impegnata da sempre e per sua stessa connotazione costitutiva, a:

- il rispetto dei diritti umani,
- il rispetto dei diritti dei lavoratori,
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori,
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso - UNI ISO 45001:2018

La Società certifica i propri Servizi di front e back office in ambito sanitario ed i Servizi di supporto amministrativo (Call Center e CUP) agli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori, inseriti in una norma internazionale che stabilisce un quadro di riferimento utile a migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione.

Sviluppata dall'*International Organization for Standardization* (ISO) con il contributo di esperti di oltre 70 Paesi del mondo, e recepita a livello nazionale dall'Ente Italiano di Normazione (UNI), fornisce dunque un quadro internazionale che tiene conto dell'interazione tra l'azienda e il suo business.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito anche "OdV" – *Organismo di Vigilanza*), deve essere un organo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e quindi diverso dall'organo dirigente.

Le linee guida sopra citate e la *best practice* di settore, alle quali la Società intende ispirarsi, dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del Modello Organizzativo anche in punto di individuazione concreta dell'OdV

In attuazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza di Maggio '82 viene istituito come organo monocratico o collegiale, a scelta del consiglio di Amministrazione, secondo i criteri di seguito stabiliti.

Nel caso di scelta dell'Organismo monocratico, esso dovrà essere nominato in una figura esterna professionalmente adeguata e a cui verranno affidati i compiti stabiliti dall'Organismo stesso.

Nel caso di Organismo collegiale, la scelta dovrà ricomprendere certamente una figura esterna di adeguata professionalità in funzione di Presidente, mentre nella composizione dell'Organismo - ove si vogliano preferire figure interne all'azienda - dovrà farsi preferibilmente ricorso a figure di adeguato livello funzionale, adeguata indipendenza interna e attitudine all'*internal audit*.

La scelta risulta conforme a quanto precisato nelle Linee Guida citate con riferimento alla necessità di adeguare la composizione dell'Organismo di Vigilanza alle caratteristiche ed alle dimensioni della singola realtà aziendale.

Il/i soggetto/i individuato/i dovrà/dovranno presentare solidi requisiti di onorabilità e professionalità, in linea con le prescrizioni dettate dalla Dottrina, dalla Giurisprudenza e dalla *best practice* e la scelta dovrà essere la più adeguata alla realizzazione degli obiettivi cui è preordinata la nomina dell'Organismo, perché risponda ai prescritti requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

4.2 Principi generali in tema di nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa ossia potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- situazioni personali o professionali tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o da altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al fine di garantire la stabilità e le prerogative dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri e l'attribuzione degli stessi ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

In tale circostanza l'Organismo di Vigilanza, potrà far pervenire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le proprie osservazioni in merito.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- il recesso dal rapporto di lavoro o la cessazione dal rapporto organico (dimissioni, licenziamento per giusta causa);
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell’OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell’ausilio delle funzioni presenti in Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare risorse consulenziali esterne, quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

4.3 Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all’OdV tenuto conto delle richieste motivate di quest’ultimo. L’assegnazione del budget permette all’OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto nel Decreto.

4.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza

All’OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull’osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso ed eventualmente ne estenderanno il campo di applicazione;
2. sull’efficacia del Modello in relazione alla struttura societaria ed all’effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all’OdV sono altresì affidati i compiti di:

- curare l’attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni dell’attività aziendale al fine dell’aggiornamento della mappatura delle attività sensibili
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari.

- coordinarsi con il Presidente ed il referente dell'Area del Personale per i programmi di formazione dei soci cooperatori e del personale relativi al presente Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il monitoraggio delle attività in relazione ai principi del Modello. **A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:** (a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto e (b) sui rapporti con Consulenti, Collaboratori e Partner commerciali;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico in merito all'attuazione del Modello;
- l'OdV è responsabile degli *audit* interni sugli aspetti rilevanti ai fini del presente Modello e si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

4.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

4.5.1 Obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali e segnalazioni da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello, dovranno essere raccolte sia che siano effettuate in forma scritta, che in forma orale o in via telematica.

L'OdV agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiosi di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e dai soci, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società provvede alle su indicate comunicazioni indirizzate all'OdV.

4.5.3 Sistema delle deleghe e delle procure

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

Sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base informale e continuativa, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base annuale in forma scritta, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il report annuale avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

I *Report* dell'Od.V. sono prodotti in forma scritta ed inviati al Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo email, all'indirizzo di posta elettronica comunicato all'O.d.V. medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

4.7 Whistleblowing e segnalazioni

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante 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" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare **l'art. 6** dispone:

- al **comma 2-bis** che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)¹, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del

¹ Art. 5, D. Lgs. n. 231/2001

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- al **comma 2-ter** prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al **comma 2-quater** è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla

segnalazione stessa (c.d. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

4.7.1 La procedura di “Gestione delle segnalazioni di violazioni sospette” (Whistleblowing)

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate al novellato art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 viene previsto, dunque, un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l’identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l’introduzione all’interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

Ciò premesso, la Società al fine di garantire l’efficacia del sistema di *whistleblowing* adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231 che rende edotti i dipendenti circa l’esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell’identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

4.7.2 Ambito di applicazione della procedura di Whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l’ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure,

protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;

- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Società, è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta attraverso le seguenti modalità:

- per posta ordinaria, inviata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di riferimento scelto dallo stesso e indicato in procedura; in tal caso, la lettera contenente la segnalazione dovrà essere consegnata immediatamente all'Organismo Monocratico o al Presidente dell'OdV o ad un componente del medesimo presente nell'ufficio, così come pervenuta senza essere aperta;
- per e-mail, indirizzata alla casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza;

La Società, anche su sollecitazione dell'OdV - ove questi ne ritenesse la necessità - potrà integrare il sistema di segnalazioni tramite un **ulteriore canale informatico**, mediante applicativo software che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa.

Saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti sopra indicati laddove tale formalizzazione non risulti possibile.

La Società e l'OdV agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente e nei soli confronti dei nuovi componenti.

In nessun caso l'archivio dell'OdV potrà essere accessibile alla Società, ai suoi amministratori e/o dipendenti, a meno che questi non facciano parte dell'Organismo stesso: la legge impone di tenere riservate agli organismi competenti segnalazioni e dati di persone coinvolte in esse, in ordine alle precipue prerogative dei primi, con norme dettate a tutela della *compliance* aziendale - da un lato - e della stessa *privacy* delle persone coinvolte.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

L'efficacia e l'effettività del Modello Organizzativo e del Codice Etico sono strettamente connesse alla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio cui affidare una duplice funzione:

- sanzionare in termini disciplinari, ex post, le violazioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- stigmatizzare e quindi prevenire la realizzazione di condotte inosservanti, attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

La previsione di una sanzione disciplinare per un determinato comportamento deve rispondere ad esigenze di proporzionalità connesse alla concreta gravità del fatto. È chiaro che deve esservi, comunque, un riscontro in termini di effettività. Anche nel caso di violazioni poco rilevanti, deve essere comunque prevista una sanzione dotata di un'adeguata efficacia deterrente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

In caso di accertata violazione del Modello o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie all'Organo Amministrativo ed alla direzione aziendale, quando esistente ed investita di corrispondete delega. Deve essere inoltre informato il Collegio Sindacale, quando costituito.

L'Organo Amministrativo e la competente funzione aziendale approvano i provvedimenti da adottare, anche a carattere sanzionatorio, secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ne dovrà dare adeguata motivazione all'Organismo stesso ed al Collegio Sindacale, quando costituito.

L'ente, insieme al Codice Etico ed al Modello, deve adeguatamente pubblicizzare anche il sistema disciplinare, affinché tutti i portatori di interesse abbiano piena conoscenza delle conseguenze connesse al compimento di condotte vietate dal Codice Etico o difformi rispetto alle procedure stabilite nel Modello Organizzativo.

Costituiscono in ogni caso grave trasgressione, sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di segnalazione e di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.5;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi;
- l'esercizio di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, con specifico riferimento alle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza (*whistleblowing*);
- l'aver effettuato, con dolo o colpa grave, segnalazioni di reati o irregolarità che si rivelino infondate.

5.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i soci lavoratori, i dipendenti, gli amministratori, i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

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

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del rapporto sociale, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Maggio'82 Cooperativa Sociale rifiuta di intrattenere rapporti contrattuali con fornitori, collaboratori a qualsiasi titolo, società di servizi o consulenti esterni che siano attualmente coinvolti in vicende riguardanti fattispecie rientranti nell'elenco dei reati previsti ai fini dell'applicazione delle sanzioni e delle misure di cui al dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o che abbiano riportato condanne, anche solo in primo grado, ai sensi delle norme penali ivi richiamate o (se enti) ai sensi del Decreto stesso. A tal fine, è

compito della funzione volta per volta deputata alla ricerca della controparte contrattuale esterna accertarsi, per quanto di ragione, che essa non risulti implicata in tali vicende ed asseverarlo alla funzione o al soggetto deputato alla scelta.

5.3 Misure nei confronti dei dipendenti e dei soci lavoratori

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, siano o meno essi soci, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel Modello, sono da intendersi come illeciti disciplinari; tali regole vanno pertanto espressamente inserite nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori nonché esposti, così come previsto dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori); esse andranno affisse in luogo accessibile a tutti evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

In relazione alla tipologia delle sanzioni è opportuno fare riferimento all'apparato sanzionatorio previsto nei Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili all'ente.

Qualsiasi provvedimento deve rispettare le procedure previste dal citato articolo 7 della legge n.300 del 1970 e /o normative speciali applicabili.

I dipendenti sono soggetti alle iniziative di controllo dell'OdV ed ostacolare l'attività dell'OdV costituisce illecito disciplinare.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

5.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale, ove esistente, i quali, valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, provvederanno ad assumere le opportune iniziative avendo come riferimento la vigente normativa societaria nonché lo Statuto Sociale.

Quando la società è amministrata da un Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza potrà procedere ad informare, oltre al Collegio Sindacale laddove esistente, anche i singoli soci affinché adottino le opportune

iniziative previste dallo Statuto e dalla vigente normativa societaria.

5.5 Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Modello da parte dei soci della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'Organo Amministrativo, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

5.6 Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori

Maggio'82 Cooperativa Sociale rifiuta di intrattenere rapporti contrattuali con fornitori, collaboratori a qualsiasi titolo, società di servizi o consulenti esterni che siano attualmente coinvolti in vicende riguardanti fattispecie rientranti nell'elenco dei reati previsti ai fini dell'applicazione delle sanzioni e delle misure di cui al dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o che abbiano riportato condanne, anche solo in primo grado, ai sensi delle norme penali ivi richiamate o (se enti) ai sensi del Decreto stesso. A tal fine, è compito della funzione volta per volta deputata alla ricerca della controparte contrattuale esterna accertarsi, per quanto di ragione, che essa non risulti implicata in tali vicende ed asseverarlo alla funzione o al soggetto deputato alla scelta.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, consulenti o fornitori, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i collaboratori e partners, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

6. SELEZIONE DEL PERSONALE - PRINCIPI GENERALI

Il processo di selezione del personale viene gestito internamente dall'Area Risorse Umane. La Società adotta una specifica procedura di selezione, nel caso di processo di acquisizione autogestita, i cui criteri sono comunicati anche alla eventuale società di somministrazione esterna, che dovrà attestare di averli seguiti, in caso di ricorso ad essa.

Nella selezione del personale finalizzata all'assunzione vengono applicati criteri valutativi che tengano conto delle esigenze di segregazione e trasparenza previste dal Decreto. L'Organismo di Vigilanza verifica la correttezza di tale applicazione. Analogamente ciò accade per la selezione di Collaboratori esterni, Consulenti e Partner.

In particolare, la decisione di assumere nuovo personale viene presa sulla base delle esigenze aziendali e delle richieste dei responsabili delle funzioni.

La selezione interna è così articolata:

- valutazione dei curricula e delle referenze;
- colloqui approfonditi con i candidati anche in collaborazione con i responsabili di funzione richiedente;
- definizione della proposta economica al candidato scelto;
- formalizzazione del contratto.

La creazione del fascicolo personale e della scheda personale sono gestiti dalla Direzione dell'Area delle Risorse Umane.

In ogni caso è fatto espresso divieto di assumere soggetti indicati da soggetti pubblici o incaricati di pubblico servizio.

Nella selezione dei consulenti dovrà essere valutata, secondo ogni mezzo legittimamente consentito, l'affidabilità del soggetto interessato con riferimento agli obiettivi di prevenzione di cui al Decreto.

7. PROCEDURE DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Affinché il Modello possa svolgere validamente la propria funzione devono essere adottate procedure volte alla individuazione e gestione delle risorse finanziarie aziendali idonee a contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto (come previsto anche nelle Linee Guida Confindustria).

La gestione dei flussi finanziari rappresenta un'area particolarmente delicata laddove si operi all'interno di quei processi aziendali che sono stati individuati come maggiormente critici.

Sotto questo profilo, l'esigenza di monitorare i flussi finanziari ha portato all'adozione da parte della Società di una dettagliata procedura amministrativa destinata agli acquisti e alla tesoreria. La procedura prevede il coinvolgimento nel processo di acquisto dei responsabili delle singole funzioni, particolari criteri nella scelta dei fornitori e poteri di firma e autorizzativi per l'approvazione.

Il sistema informativo adottato dall'eventuale consulente esterno per la gestione dei dati contabili dovrà essere compatibile con le circolari in materia dell'Agenzia delle Entrate.

8. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

8.1 Verifiche e controlli sul Modello

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'OdV potrà porre in essere due tipi di verifiche:

- (i) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- (ii) verifiche delle linee guida: periodicamente sarà verificata l'efficacia del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una rivisitazione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

All'esito della verifica, sarà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società che evidenzierà eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'OdV anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

8.2 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione, normalmente su istanza e/o con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, cui compete la sorveglianza sull'idoneità del Modello "nel tempo", delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di interventi normativi.

Il Consiglio di Amministrazione apporterà inoltre le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii) risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale verificherà che siano rese operative e curerà la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e ove previsto all'esterno della Società. L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione

circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La formazione del personale per la diffusione e la conoscenza del Decreto sarà gestita dalla Direzione dell'Area delle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: consegna del modello e sottoscrizione impegno all'osservanza, formazione iniziale e, annualmente, a tutti i neo assunti ed ai nuovi incaricati.
- Personale d'ufficio e di Produzione: consegna del modello e sottoscrizione impegno all'osservanza, formazione iniziale e, annualmente, a tutti i neo assunti.
- Operai: consegna all'atto dell'assunzione o con la prima busta paga successiva all'adozione di (i) Codice Etico, (ii) ordine di servizio relativo all'osservanza del Codice stesso, (iii) indicazioni utili (indirizzo email OdV, osservanza degli obblighi, chiarimenti, cenni sul sistema sanzionatorio, ecc., di concerto con l'OdV);
- Consulenti partner commerciali e collaboratori: nota informativa iniziale. Clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.