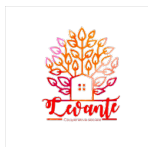


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DI
Levante Cooperativa Sociale a.r.l.**

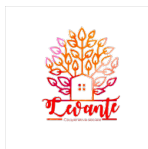
Parte Generale

Documento:	Parte Generale	
1.a Adozione:	Delibera CdA	17/12/2024
Revisione 01		

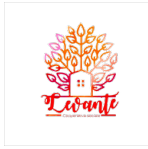


INDICE

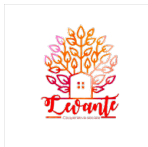
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	5
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	5
1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale	5
1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	6
1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	6
1.5 I reati commessi all'estero	6
1.6 Il tentativo di reato	7
1.7 Le sanzioni	7
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Levante Cooperativa Sociale a.r.l.	9
2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto	9
2.2 Linee Guida di Confindustria	9
2.3 I destinatari del Modello Organizzativo	10
2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo	10
2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo	11
2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Levante Cooperativa Sociale a.r.l.	12
2.7 Articolazione del Modello 231	13
3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi	16
3.1 Cenni storici, attività svolta e contesto di riferimento	16
3.2 Corporate Governance	16
3.3 Struttura organizzativa interna	17
3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro	18
3.5 Deleghe e procure	18
3.6 Macro-processi e processi	18
3.8 Procedure manuali e informatiche	19
3.9 Il Codice Etico	19



3.10 L'Anticorruzione	20
4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo.....	21
4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	21
4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione.....	22
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	23
5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	24
5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	24
5.2 Attuazione del Modello Organizzativo	24
5.3 Osservanza del Modello Organizzativo	25
5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	25
6. Flussi informativi.....	27
6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di amministrazione	27
6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	27
6.3 Sistema di segnalazione.....	28
7. Il sistema disciplinare	30
7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto.....	30
7.1.1 Principi generali	30
7.1.2 Destinatari	30
7.1.3 Gestione dell'istruttoria.....	30
7.1.4 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	31
7.2 Prima Sezione –Impiegati ed Operatori	32
7.2.1 Ambito di applicazione	32
7.2.2 Sanzioni	33
7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	33
7.3 Seconda Sezione – Apicali.....	34
7.3.1 Ambito di applicazione	34
7.3.2 Sanzioni	34
7.3.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	35
7.4 - Terza Sezione - Soggetti Apicali.....	35



7.4.1 Ambito di applicazione	35
7.4.2 Sanzioni	36
7.4.3 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni	36
7.4.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	36
7.4.5 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	37
7.5- Quarta Sezione – Soggetti terzi	37
7.5.1 Ambito di applicazione	37
7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni.....	37
7.6 - Quinta Sezione – Membri dell’Organismo di Vigilanza	38
7.7 – Sesta Sezione – Il sistema sanzionatorio ex D.lgs. 24/23 in materia di segnalazioni.....	38



1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Con l’emanazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il “D.lgs. 231/01” o il “Decreto”), in attuazione dell’articolo 11 della legge delega n. 300/2000, è stato introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica e, dunque, anche delle cooperative sociali.

Più precisamente, ai sensi dell’articolo 5 del medesimo decreto, un ente responsabile, in via amministrativa, per alcuni reati commessi, secondo l’ordinamento italiano, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto¹, la gestione ed il controllo dell’ente (c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità amministrativa dell’ente si aggiunge quindi a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

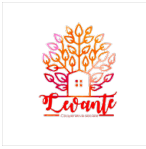
L’ente non è tuttavia ritenuta responsabile se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L’articolo 6 del Decreto, nell’introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, con riferimento ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove la stesso dimostri:

1. che l’organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
2. che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
4. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del già menzionato organismo.

¹ Il cd. amministratore di fatto ovvero il cd. socio sovrano.



1.3 I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Per quanto concerne i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente stesso è responsabile, dal punto di vista amministrativo, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, la predetta responsabilità è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto, affinché possa escludersi la responsabilità dell'ente, prevede, in particolare, che, i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminosi individuate dal decreto stesso;
- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire²;
- iii. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati³;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

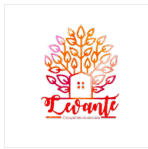
E', altresì, necessario, per il suddetto fine, che il modello sia stato efficacemente attuato, sia attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio, sia attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprano significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nel business.

1.5 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che l'anzidetta responsabilità amministrativa possa configurarsi anche laddove i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero (i dettami di tale articolo, si intendono applicabili nel caso in cui l'ente intrattenga rapporti con l'estero o svolga parte della sua attività all'estero).

² In altri termini, definire specifici protocolli volti a definire e regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione di tale rischio.

³ Le risorse finanziarie costituiscono, infatti, il veicolo per la commissione di diverse tipologie di reato previste dal Decreto.



La responsabilità dell'ente è, però, subordinata alla sussistenza delle condizioni, di volta in volta applicabili ai reati contemplati dal Decreto, previste dagli articoli del c.p. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero).

Ai fini della punibilità, è necessario che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero e, altresì, che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato alla società ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto (Responsabilità dell'Ente).

Resta inteso che l'ente è astrattamente punibile, ai sensi del Decreto, soltanto qualora sia configurabile, secondo l'ordinamento italiano, uno dei reati indicati nel Decreto stesso. Per l'elenco completo delle famiglie di reato si rinvia a <https://www.aodv231.it/catalogo-reati-aodv.php>

1.6 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa dell'ente può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto, da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso. In altri termini, la responsabilità amministrativa può configurarsi anche laddove i soggetti "apicali", ovvero quelli soggetti all'altrui vigilanza, compiano atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfezioni, in quanto "l'azione non si compia ovvero l'evento non si verifichi".

Tale ipotesi ricorre, dunque, laddove vi sia l'intenzione di commettere un reato, gli atti siano inequivocabilmente diretti a tale fine ed idonei alla commissione del reato stesso, ma questo non si perfezioni.

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Le sanzioni

L'ente riconosciuto responsabile è punito con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverossia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche dell'ente.

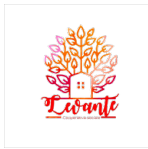
Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti e compromettenti per gli enti, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della



fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.



2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Levante Cooperativa Sociale a.r.l.

2.1 Obiettivi dell'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto

Levante Cooperativa Sociale a.r.l. (di seguito "Levante" o "Cooperativa") ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse di Levante, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici della Cooperativa;
- proteggere la reputazione ed il valore dell'ente, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- garantire e sviluppare una cultura etica e del controllo.

2.2 Linee Guida di Confindustria

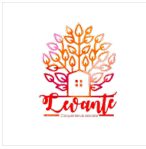
In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, Levante Cooperativa Sociale a.r.l. ha definito il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello" o Modello 231" o "Modello Organizzativo 231" o "Modello Organizzativo") in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti⁴.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti di attività dove possono essere commessi i reati e l'analisi dei rischi potenziali.
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere⁵:
 - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) comunicazione al personale e sua formazione; (vi) sistemi di controllo integrato;

⁴ In particolare si fa riferimento all'aggiornamento del giugno 2021.

⁵ Linee Guida Confindustria, rev. Giugno 2021, pagg. 51 e seguenti.



- b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

2.3 I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

- a) agli organi sociali;
- b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di
 - (i) rappresentanza,
 - (ii) amministrazione,
 - (iii) direzione, ovvero
 - (iv) gestione e controllo dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale);
- c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi.
- c) a coloro, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato della medesima o sono legati ad essa da rapporti di collaborazione.

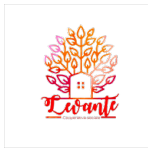
Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners, revisori, etc.), estranei all'ente ma, comunque, in rapporti con essa, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto e del Modello Organizzativo adottato.

Allo scopo di conferire univocità ed efficienza alla sua organizzazione, Levante ha adottato un Modello Organizzativo 231 "unitario", in quanto relativo agli organi sociali, ai soggetti posti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, ed ha affidato l'attuazione ed il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno all'ente, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità e che esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

2.4 Il procedimento di elaborazione e adozione del Modello Organizzativo

Le attività finalizzate all'adozione di un Modello 231 di Levante possono essere distinte in due momenti diversi:

1. Prima elaborazione e adozione del Modello 231;
2. Successivi aggiornamenti e revisioni del Modello 231.



In tutti i casi, le attività svolte sono articolate nelle seguenti fasi:

- *Fase 1:* Analisi della struttura organizzativa e delle attività gestite dall'ente;
- *Fase 2:* Mappatura delle attività a rischio di commissione di reato, ovvero di tutte quelle attività e processi che potrebbero potenzialmente generare la commissione degli illeciti previsti dalla norma.
- *Fase 3:* Tutte le attività identificate come potenzialmente a rischio di reato sono state oggetto di analisi al fine di valutare la presenza di opportuni controlli di processo in grado di mitigare i rischi rilevati (cd. *gap analysis*).
- *Fase 4:* Analisi comparativa tra i controlli esistenti a presidio delle attività a rischio di reato e gli standard di controllo generali. Dalle risultanze della *gap analysis* sono stati indicati i relativi Action Plan.
- *Fase 5:* Definizione del Modello Organizzativo 231 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adattato alla realtà specifica.

Le versioni del Modello risultanti dalle attività sopra citate (punto 1. e punto 2.), sono adottate dal Consiglio di amministrazione.

2.5 Manutenzione del Modello Organizzativo

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

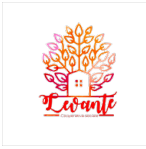
- a. modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo;
- b. avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- c. cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti nei campi di attività dell'ente;

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al CdA ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al realizzarsi di una delle suelencate casistiche (a., b., c.), l'ente valuta la necessità di aggiornare/ adeguare il Modello, sentito anche il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza.

Più precisamente, il CdA delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:



- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- risultanze delle attività di verifica svolte;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Inoltre, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, il CdA può, sentito il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza, approvare modifiche al Modello.

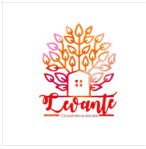
L'OdV, con periodicità almeno semestrale, presenta al CdA un'apposita nota informativa sul funzionamento del Modello 231, comprensiva anche delle risultanze delle attività dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando che quest'ultimo presenta al CdA, con periodicità almeno semestrale, una propria relazione. L'OdV sottopone altresì al CdA, per la sua approvazione, le eventuali proposte per modifiche ed integrazioni del Modello 231 (ove per tale si intendono anche: codice etico, parte generale e speciale, specifici protocolli ed eventuali codici di comportamento e/o autodisciplina, quali, a titolo di esempio, il codice anticorruzione) nonché, alla prima occasione utile, le eventuali modifiche formali e/o d'urgenza adottate dallo stesso ai sensi del capoverso precedente.

2.6 Funzione e struttura del Modello Organizzativo di Levante Cooperativa Sociale a.r.l.

Funzione del Modello Organizzativo adottato dalla Cooperativa ai sensi del Decreto è dotare la Cooperativa stessa di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò al fine di consentire a Levante di poter legittimamente beneficiare della speciale forma di esenzione dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati sopra richiamati.

Il Modello Organizzativo di Levante, del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, si compone, quindi, in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione. In questo, il Modello adottato è, appunto, unitario dal punto di vista soggettivo, vale a dire applicabile ad entrambi le categorie di soggetti⁶.

⁶ Se, infatti, il paradigma normativo (cfr. artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231/01) postula la predisposizione e l'adozione di due differenti modelli di organizzazione, gestione e controllo, l'uno, rivolto ai soggetti posti in posizione apicale, l'altro, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, è pur vero che: (i) la natura dei reati non sempre consente di distinguere tra condotte criminose la cui attuazione si atteggi in modo differente a seconda che siano state poste in essere da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; (ii) i processi decisionali interni all'azienda sono in genere unitari e, comunque, gerarchicamente e funzionalmente strutturati senza che abbia diretto ed immediato rilievo l'appartenenza delle figure coinvolte all'una o all'altra categoria.



Il sistema di regole è, dunque, strutturato non in ragione delle singole figure interne coinvolte (dando vita a due differenti modelli), bensì in funzione delle differenti aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso; e ciò, come è logico e coerente, con riferimento anche all'Organismo di Vigilanza sul Modello. Tale scelta, compatibile col dettato legislativo, si traduce, poi, in una maggiore efficienza complessiva del sistema di regole interne nonché, con riferimento ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, nell'adozione di meccanismi più rigorosi di quelli richiesti dalla legge stessa.

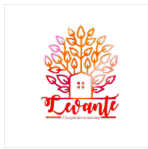
In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, Cooperativa Levante, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche deontologiche, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare i soggetti interessati al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nei settori cd. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere l'ente in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- introdurre, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo all'ente di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;
- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti, i subappaltatori ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del decreto in parola.

2.7 Articolazione del Modello 231

Il Modello Organizzativo costituisce, dunque, uno strumento organizzativo di assoluto rilievo all'interno della struttura organizzativa di Levante e si articola in una serie di elementi, retti da molteplici fonti (statutarie, assembleari, consiliari ed autoregolamentari).

Esso si articola in una Parte Generale, una Parte Speciale e un Codice Etico.



La **Parte Generale** del Modello Organizzativo si compone di più elementi.

Nei Capitoli 1 e 2 sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dalla Levante e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e le attività effettuate per l'elaborazione e l'adozione del Modello.

Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le fonti regolamentari del Modello, vale a dire:

- le disposizioni statutarie fondanti il Modello stesso e, in particolare, funzioni e responsabilità degli organi sociali coinvolti;
- le delibere e gli altri atti adottati dagli organi sociali in virtù di tali previsioni statutarie.

Il Capitolo 3 della Parte Generale fornisce una descrizione delle misure organizzative/gestionali/di controllo adottate dalla Cooperativa in termini di corporate governance, struttura organizzativa, deleghe e procure, processi, protocolli e procedure di comportamento, controllo di gestione e dei flussi finanziari.

Tale Capitolo contiene inoltre un richiamo al Codice Etico, anche al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, nonché un focus sui principi anticorruptivi cui la Cooperativa si conforma.

Il Capitolo 4 della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'organismo di vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi sociali. Tale Capitolo rappresenta pertanto il riferimento per il **Regolamento che l'Organismo di Vigilanza** deciderà poi di adottare.

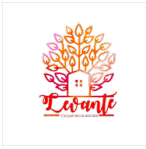
Possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate dall'organo amministrativo in materia nonché i regolamenti e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli 5, 6 e 7 contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adequatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole organizzative e di comportamento. In particolare, il Capitolo 7 contiene il **Sistema Disciplinare**, relativo a lavoratori dipendenti, apicali, amministratori, Organismo di Vigilanza e collaboratori esterni, formalmente adottato dalla Levante stessa per i suddetti fini.

Da sottolineare che, alla luce del D.lgs. 24/23 che ha normato il cosiddetto **whistleblowing**, il capitolo 6 contiene i riferimenti al sistema di gestione delle segnalazioni adottato dalla Levante⁷.

Anche in questo caso, possono considerarsi parte integrante di tali elementi del Modello le decisioni dell'organo amministrativo e le delibere di carattere organizzativo e programmatico adottate in tali ambiti dall'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni.

⁷ La procedura delle segnalazioni ex D.lgs. 24/23 è da considerarsi parte integrante del presente Modello.



La **Parte Speciale** si articola in più elementi. In particolare, la Parte Speciale, così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del D.lgs. n. 231/01, è suddivisa in sezioni, una per ciascuna delle aree di attività (o processi) della Levante a rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso, avendo particolare riguardo alle possibili modalità attuative delle condotte criminose ed agli ambiti specificamente interessati.

Il **Codice Etico**, previsto dalle Linee Guida di Confindustria, adottato contestualmente all'approvazione della Parte Generale e della Parte Speciale, è messo a disposizione di tutti i destinatari del Modello.

Esso è ritenuto rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 perché costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Infatti, esso è un documento che è finalizzato a favorire e promuovere la cultura della legalità all'interno dell'ente e nei confronti dei soggetti esterni che entrano in contatto con essa.

Nel documento vengono definiti i principi e le regole di comportamento sia generali, sia specifiche di Cooperativa Levante.

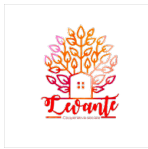
In particolare, all'interno del Codice Etico, vengono posti in rilievo i principi comportamentali da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti privati, volti a contrastare il fenomeno della corruzione attiva e passiva.

In sintesi la documentazione costituente il Modello 231 adottato da Cooperativa Levante risulta la seguente:

- Parte Generale;
- Parte Speciale;
- Codice Etico;
- All.1: Reati e modalità attuative (solo per le fattispecie applicabili)
- All.2: Incrocio Reati-processi
- Procedura whistleblowing ed allegati

I documenti di Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale sono stati elaborati a seguito di analisi specifiche, i cui esiti sono formalizzati in un apposito documento - *"Mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti e gap analysis"* - che include:

- la mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti (mappa delle aree a rischio, reati astrattamente applicabili nelle aree a rischio);
- valutazione del sistema di controlli preventivi esistente e indicazione degli adeguamenti quando ciò si riveli necessario.



- Uno specifico documento nel quale sono indicati i reati applicabili ai vari processi di Levante presi in esame, con la relativa descrizione delle possibili modalità attuative;
- Una relazione di accompagnamento al lavoro svolto che descrive i vari step del lavoro svolto.

3. Il sistema di Governance, l'organizzazione interna e i processi

3.1 Cenni storici, attività svolta e contesto di riferimento

Nel tentativo di dare una risposta qualitativa ai servizi alla persona, Cooperativa Levante si è data la mission di creare strutture residenziali per accogliere minori in situazioni di difficoltà socioeducativa, nonché minori affetti da patologie psichiatriche dell'età evolutiva, allontanati per i più svariati motivi dal proprio nucleo familiare. Il progetto di fondo ha, dunque, l'obiettivo di costruire delle Comunità in cui sia presente una forte componente terapeutico-riabilitativa, ma inserita in un quadro il più possibile familiare, ovvero delle comunità accoglienti, rispondenti alle specifiche esigenze degli ospiti preadolescenti e adolescenti. Gli obiettivi generali che il processo di cura prevede mirano quindi a superare le situazioni problematiche ed eventualmente patologiche degli adolescenti in una fase successiva alla crisi, preparando il miglior reinserimento sociale possibile.

Le Comunità di Levante ospitano quindi ragazze e ragazzi in disagio sia sociale che psichico che abbiano bisogno di tutela e di appoggio perché privi del sostegno, di relazioni familiari significative, oppure perché in particolari situazioni problematiche.

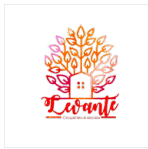
Le équipe multidisciplinari che operano nei differenti contesti comunitari sviluppano progetti individuali terapeutici e riabilitativi, formulati secondo la personale storia di vita, della diagnosi, della valutazione della personalità, della presenza o meno della famiglia, con l'obiettivo di restituire e mantenere nei giovani ospiti il più elevato livello di autonomia acquisibile e limitarne il rischio involutivo.

La presenza di un Progetto Educativo Generale (PEG) chiaro e strutturato è fondamentale perché permette a tutti i soggetti coinvolti nella relazione d'aiuto di avere obiettivi comuni e modalità condivise per raggiungerli.

In questa sede risulta opportuno specificare che in base alle Linee Guida Anac n.17, recanti «Indicazioni in materia di affidamenti di servizi sociali», approvate dal Consiglio dell'Autorità con Delibera n. 382 del 27 luglio 2022 è stato definito che gli enti quali Cooperativa Levante, quindi eroganti servizi sociali mediante forme di autorizzazione o accreditamento, sono esclusi dall'ambito di applicazione del codice dei contratti, fatta salva l'applicazione: 1) dei principi enunciati all'interno dell'art.4 del medesimo codice (risultato, fiducia, accesso al mercato); 2) l'articolo 26, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di trasparenza; 3) la legge del 13 agosto 2010, n. 136 in materia di tracciabilità dei flussi finanziari.

3.2 Corporate Governance

La Corporate Governance di Levante si fonda su un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna, sia i rapporti con i soci, sia i terzi.



Tali regole sono dettate in modo da essere conformi al contesto normativo nazionale cui Levante risulta soggetta.

Integrità e trasparenza sono i principi che la cooperativa persegue nel delineare il proprio sistema di corporate governance, che si articola in base alla normativa vigente, allo Statuto, alla regolamentazione interna ed alle *best practices* in materia.

In tale ottica, Levante ha adottato una struttura organizzativa dedicata alla prevenzione ed alla gestione dei rischi.

Il sistema di corporate governance di Cooperativa Levante risulta, pertanto, attualmente così articolato:

Assemblea dei soci

Lo Statuto regola l'attività e le responsabilità dell'Assemblea.

Assemblea dei Soci

Compito dell'Assemblea è quello di approvare il bilancio e vigilare sull'operato del Consiglio di Amministrazione in carica.

Consiglio di Amministrazione (CDA)

Consta di 3 componenti che durano in carica per tre esercizi.

E' investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa con facoltà di compiere e di delegare tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale.

Presidente

Detiene i poteri di rappresentanza legale della Cooperativa ed ampi poteri di gestione sia ordinari che straordinari. È datore di lavoro.

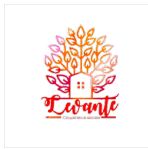
Revisore Contabile

Al Revisore Contabile è affidato il compito di :

- verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale;
- verificare se il bilancio di esercizio (e, ove redatto, quello consolidato) corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e è conforme alle norme che lo disciplinano;
- esprimere, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio (e, ove redatto, quello consolidato)

3.3 Struttura organizzativa interna

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito della propria struttura organizzativa, Cooperativa Levante ha chiaramente individuato:



- le aree in cui si suddivide l'attività di Levante;
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole Funzioni;
- i Responsabili di ciascuna Funzione.

La struttura organizzativa della Cooperativa è formalizzata attraverso un organigramma inerente le funzioni di supporto; è stato altresì formalizzato un documento in cui sono descritti ruoli e responsabilità attribuiti a ciascuna struttura organizzativa (cd. mansionario).

Per quanto concerne le strutture, organigramma e mansionario sono riportati all'interno della Carta dei Servizi di ciascuna struttura.

3.4 Struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Al Presidente del CDA è stata conferita la qualifica di "Datore di lavoro ed RSPP" della Cooperativa con tutte le responsabilità, funzioni, mansioni, competenze indicate per tali figure dal D.lgs. n. 81/2008.

3.5 Deleghe e procure

Il Sistema di deleghe e procure di Levante è governato dal Consiglio di amministrazione.

L'assegnazione di deleghe e procure avviene sempre in maniera trasparente e pubblica; il livello di autonomia e di rappresentanza assegnati ai vari titolari sono fissati in maniera coerente con il livello gerarchico dei singoli destinatari e nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni assegnate.

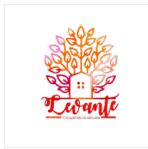
E' necessario ricordare che qualunque sia la natura giuridica della procura essa trae origine dal cosiddetto rapporto interno (altrimenti detto rapporto di gestione o rapporto di base) e, quindi, deve sempre e comunque prioritariamente sottostare ai vincoli preesistenti tra rappresentato e rappresentante in virtù del tipo di rapporto originario che li lega.

In altri termini, un dipendente, , che riceve una procura generale e/o speciale ad agire in nome e per conto di Levante deve comunque sottostare agli indirizzi ed al controllo della mandante in virtù degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

3.6 Macro-processi e processi

Le attività della Cooperativa possono essere suddivise nelle tre seguenti tipologie di processi:

1. Processi Direzionali: si tratta di quei processi definiti e guidati dal Consiglio di amministrazione che risultano orientati all'elaborazione, allo sviluppo ed al controllo degli indirizzi strategici, alla valorizzazione dell'immagine ed alla ricerca di opportunità di business;
2. Processi della Gestione Caratteristica: si tratta di quei processi che includono le fondamentali attività operative che, nel caso di Levante, attengono perlopiù alla gestione delle strutture residenziali per accogliere minori in situazioni di difficoltà socio educativa, nonché minori



affetti da patologie psichiatriche dell'età evolutiva, allontanati per i più svariati motivi dal proprio nucleo familiare;

3. Processi di Supporto: si tratta di quei processi che si sviluppano trasversalmente rispetto ai precedenti fornendo loro supporto specialistico (Gestione Risorse Umane, Acquisti, Amministrazione e Finanza).

3.8 Procedure manuali e informatiche

La Cooperativa ha implementato un complesso sistema di procedure che rispondono alle esigenze derivanti dall'attuazione delle normative di settore ed al possesso dei requisiti necessari per l'accreditamento dell'ente, così come previsto dalle leggi Regionali relative alla gestione delle strutture educative e socio-sanitarie.

La Cooperativa ha altresì predisposto una serie di regolamenti e procedure in materia di: gestione degli aspetti inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, utilizzo degli strumenti informatici, comportamento sul posto di lavoro etc.

Si rappresenta che parte dei processi, in un'ottica di maggiore tracciabilità, vengono gestiti tramite specifici software.

3.9 Il Codice Etico

Come disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'adozione di un Codice Etico rilevante ai fini di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

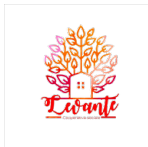
Il Codice Etico è uno strumento adottato in via autonoma dalla Cooperativa come enunciazione dei principi di "*deontologia professionale*" che la Cooperativa stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Nel Codice Etico sono individuati i principi di comportamento generali e specifici promossi dalla Cooperativa.

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano, pertanto, con quelle del Codice etico di cui si è dotata la Cooperativa, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al predetto Codice etico.

Infatti:

- il codice etico rappresenta uno strumento adottato dalla Cooperativa allo scopo di esprimere dei principi deontologici che essa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello costituisce invece uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto, i quali possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Il Modello detta



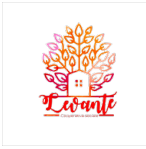
regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di escludere o limitare la c.d. colpa organizzativa che in ipotesi potrebbe essere contestata alla Cooperativa.

Le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice etico sono sanzionabili sotto il profilo disciplinare o contrattuale, a seconda della qualifica del destinatario.

3.10 L'Anticorruzione

All'interno del Codice Etico, la Cooperativa ha posto in rilievo i principi comportamentali da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e soggetti privati, volti a contrastare il fenomeno della corruzione attiva e passiva.

Oltre all'enfasi attribuita ai suddetti principi comportamentali, nel documento di Parte Speciale sono declinate, nelle diverse aree a rischio di commissione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e del reato di corruzione tra privati, i principi generali di comportamento e i controlli esistenti.



4. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

Come già visto, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della Cooperativa per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) la l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un *“organismo dell'ente”*, *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”* e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne dell'ente stesso. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

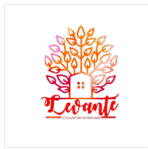
In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, Cooperativa Levante, sulla base anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ha individuato un unico *“organismo”* (Organismo di Vigilanza), preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Analoghe funzioni sono attribuite a tale Organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

In armonia con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, Cooperativa Levante ha optato per l'adozione di un Organismo di Vigilanza Collegiale.

Preliminarmente alla scelta dell'Organismo di Vigilanza, Levante ha verificato che lo stesso non avesse intrattenuto, né avesse di recente intrattenuto con la Cooperativa rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da compromettere la propria autonomia di giudizio.

In particolare, con riferimento all'Organismo, si è ritenuto opportuno:



- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza del predetto Organismo;
- prevedere che la revoca dello stesso possa avvenire solo per giusta causa (a titolo meramente esemplificativo: gravi ed accertati motivi di incompatibilità che mettano in discussione l'autonomia e l'indipendenza, grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, coinvolgimento in un processo penale, violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV);
- garantire a tale Organismo indipendenza ed autonomia operativa, pur raccordata alle funzioni degli organi sociali e dell'operatività della Cooperativa, sulla base anche di apposite previsioni statutarie;
- garantire a tale Organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza sul Modello 231. Nomina, cessazione e sostituzione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, è istituito, l'Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato "Organismo di Vigilanza sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Levante Cooperativa Sociale a.r.l., ai sensi del D.lgs. 231/2001", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza Collegiale sul Modello Organizzativo" e con la sigla "OdV". L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge anche le funzioni di organismo di vigilanza sul rispetto e l'attuazione del Codice Etico della Cooperativa.

La nomina dell'OdV è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

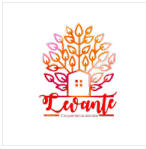
I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente comprovati prima del perfezionamento della nomina.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio e può essere riconfermato (in assenza di diverse comunicazioni, l'incarico si intenderà rinnovato automaticamente).

Il Consiglio di amministrazione determina, all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il compenso spettante a quest'ultimo, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico. Il Consiglio di amministrazione determina, inoltre, l'eventuale revoca dell'incarico, che può avvenire soltanto per giusta causa.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento interno sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione delle attività, ai rapporti con gli organi sociali, alla predisposizione e



trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche ed ai flussi informativi relativi alle aree a rischio individuate che dovrà ricevere, con indicazione delle tempistiche.

4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un budget annuale definito dal Consiglio di Amministrazione stesso in relazione alle esigenze comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria.

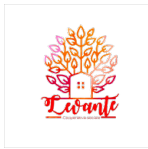
Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni, l'organo competente può convocare il Consiglio di Amministrazione.

Su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, che abbia ad oggetto uno o più questioni inerenti le proprie funzioni e per le quali è prevista la competenza dell'Assemblea dei Soci, l'organo competente può convocare tale organo sociale.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi sociali; l'Organismo può, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello;
- può ricorrere, al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza della Cooperativa e delle relative attività;
- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività della Cooperativa nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato Decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività della Cooperativa nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia dei libri sociali nonché richiedere informazioni agli organi sociali;
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure, anche informatiche.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.



Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, previa autorizzazione dell'Amministratore.

5. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

5.1 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Tra le condizioni per l'esonero della Cooperativa dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto, rileva che la stessa abbia:

- a) efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della Cooperativa, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

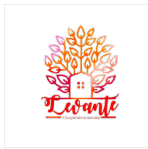
- a) sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- b) venga istituito un idoneo sistema disciplinare coerente con il CCNL di settore;
- c) all'Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all'osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all'adeguatezza del Modello, ovverosia alla capacità di prevenire la commissione dei reati, attraverso attività di verifica;
 - all'opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello 231, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 5.2, 5.3 e 5.4.

5.2 Attuazione del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:



- a) può formulare proposte di adozione di istruzioni attuative dei controlli previsti nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all'attuazione del Modello;
- b) verifica la pubblicità e la diffusione del Modello all'interno della Cooperativa attraverso la promozione e il monitoraggio di specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;
- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) verifica, in stretta collaborazione con il Consiglio di amministrazione ed in considerazione della struttura organizzativa della Cooperativa, l'informazione al personale, attraverso corsi e aggiornamenti periodici. Nell'attività di informazione, l'Organismo di Vigilanza dedica particolare attenzione ai neoassunti, ai cambi di mansione ed alla variazione nelle regole che guidano la Cooperativa, qualora ve ne si manifesti la necessità.

5.3 Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni;
- b) promuove lo svolgimento delle attività di controllo in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello;
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 7.

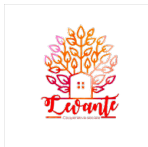
All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

5.4 Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

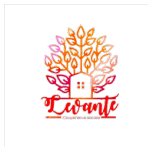
- a) effettua ricognizioni dell'attività svolta al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati e coerenti con l'organizzazione effettiva;



- c) sulla base di attività ricognitive periodiche, propone l'aggiornamento e la revisione del Modello, indirizzandole all'Organo Amministrativo di Vertice.

Il Consiglio di amministrazione cura inoltre i rapporti con l'Organismo di Vigilanza, compiendo tutti gli atti a ciò necessari.

Il Consiglio di Amministrazione promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.



6. Flussi informativi

6.1 Flussi informativi verso il Consiglio di amministrazione

L'Organismo di Vigilanza:

- a) con cadenza semestrale, o su esplicita richiesta, riferisce per iscritto al Consiglio di amministrazione in ordine: (i) all'adeguatezza ed all'attuazione del Modello; (ii) alle verifiche programmate; (iii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti degli apicali, dipendenti e collaboratori della Cooperativa e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;
- b) ai fini della continuità di azione si relaziona costantemente con il Consiglio di amministrazione allo scopo di aggiornare la Cooperativa sulle proprie attività di vigilanza.

Il Consiglio di amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza ove lo ritenga necessario; parallelamente l'OdV ha la facoltà di convocare il Consiglio di Amministrazione stesso per motivi urgenti.

Il Consiglio di amministrazione può convocare l'OdV ai fini dell'esame:

- delle relazioni periodiche o straordinarie;
- in genere per le attività che riguardano il Modello.

6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

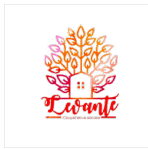
Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, gli apicali, i dipendenti nonché i collaboratori della Cooperativa e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, quanto specificamente prescritto dallo stesso.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni può, anche in via generale, richiedere agli apicali, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.



La Cooperativa provvede, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso.

Nel caso in cui nel corso delle ispezioni/verifiche, o nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, siano emerse criticità, dovrà essere trasmessa copia del verbale (ovvero specifica informativa) redatto da parte della persona autorizzata alla gestione del rapporto con la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto l'informativa sull'attività svolta e l'indicazione di tutti i soggetti che hanno partecipato o presenziato alle suddette attività.

Inoltre, le Linee Guida di Confindustria, ed. giugno 2021, hanno precisato che l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso in cui esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché per ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Cooperativa.

È rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base dei flussi informativi ricevuti, le iniziative da assumere.

Tali flussi devono essere trasmessi all'indirizzo e-mail odv.231@cooplevante.org attivato dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate anche tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Levante soc. coop. a r.l., Via Acqualunga n. 18 - 54038 - Montignoso (MS), scrivendo sulla busta la dicitura "RISERVATA ODV".

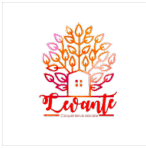
Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

6.3 Sistema di segnalazione

Al fine di tenere fede ai principi contenuti del presente Modello 231 e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6, c. 2-bis, del D.lgs. 231/01 così come novato dal D.lgs. 24/2023, la Cooperativa prevede un Sistema di Segnalazione attraverso il quale i Segnalanti, qualora ravvisassero delle condotte illecite o aventi ad oggetto la violazione del presente Modello, o comunque rientranti nell'elenco previsto all'interno del D.lgs. 24/2023, presentano a tutela dell'integrità dell'ente delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Sistema di Segnalazione impostato dalla Cooperativa ha i seguenti obiettivi:

- promuovere, all'interno della Cooperativa, una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica, nella convinzione che la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dipendenti/collaboratori siano parte fondamentale del processo di sviluppo della stessa;



- consentire alla Cooperativa di essere tempestivamente informata su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, al fine di un sollecito intervento, nonché di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari indicazioni per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera “responsabile”.

Le segnalazioni saranno debitamente indagate garantendo la loro riservatezza.

La Cooperativa si impegna ad assicurare adeguate forme di tutela dei segnalanti e degli altri soggetti ad essi equiparati dalla norma stabilendo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

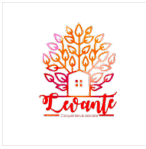
In ogni caso, eventuali misure ritorsive o discriminatorie ed il licenziamento adottate nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono da ritenersi nulle. Inoltre, a coloro che violano la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti ad esso equiparati potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare previsto da Cooperativa Levante.

La Cooperativa ha individuato nell'Organismo di Vigilanza la Struttura di Gestione delle Segnalazioni (SGS).

L'OdV, per quanto di sua competenza, gestisce in maniera obiettiva, imparziale e riservata le segnalazioni ricevute e provvede a gestire direttamente l'istruttoria qualora la segnalazione sia inerente al Modello 231 ed al Codice Etico.

Diversamente, indirizzerà la segnalazione alla funzione interna di competenza che provvederà, eventualmente, ad avviare l'istruttoria, a procedere alla valutazione e a deciderne l'esito.

Per quanto concerne gli strumenti e le modalità di segnalazione, si rinvia alla procedura adottata da Levante, disponibile sul sito ufficiale.



7. Il sistema disciplinare

7.1 Il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

7.1.1 Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello Organizzativo nel suo complesso richiede che l'ente adotti un sistema disciplinare idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare, in conformità di quanto previsto dai CCNL di riferimento, sia il mancato rispetto delle regole e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo adottato dalla Cooperativa, sia gli illeciti derivanti dal sistema di segnalazione ex D.lgs. 24/23 regolamentati da specifica procedura aziendale. Esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i CCNL soprarichiamati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

7.1.2 Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in nr. 5 Sezioni che sono state definite a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Cooperativa ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

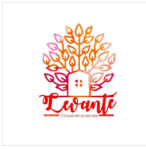
1. ai soggetti apicali (quindi ai dipendenti che hanno responsabilità rilevanti nella Cooperativa, quindi svolgono un ruolo di coordinamento);
2. ad impiegati ed operatori;
3. ai soggetti esterni alla Cooperativa;
4. All'Organismo di Vigilanza, quale organo di controllo dell'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Nei paragrafi immediatamente seguenti viene descritto il processo con cui si gestisce l'istruttoria e si definisce l'irrogazione delle sanzioni.

7.1.3 Gestione dell'istruttoria

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico commesse dai soggetti apicali, l'OdV trasmette tempestivamente una relazione al Consiglio di Amministrazione che contiene:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello/Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;



- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Ove la violazione risulti commessa dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV convocherà l'Assemblea dei Soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed informare, eventualmente, le Autorità competenti.

Nei casi in cui le violazioni sono commesse da altri soggetti aziendali, entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il/i soggetto/i indicati dall'OdV per un'adunanza da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Nel corso dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Infine, in caso di violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci sono competenti per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

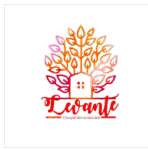
In caso di accertata infrazione, sarà applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione dell'OdV.

Resta in facoltà della Cooperativa agire in responsabilità nei confronti dell'OdV autore della violazione accertata.

7.1.4 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;



- d) entità del danno eventualmente creato alla Cooperativa dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

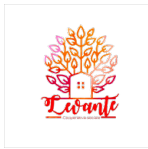
I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

7.2 Prima Sezione –Impiegati ed Operatori

7.2.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di impiegati ed operatori alle dipendenze della Cooperativa ovvero in regime di distacco presso terzi (ove previsto) che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;



- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all’Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza del sistema di segnalazione: violazione della riservatezza del segnalante, segnalazioni infondate;
- h) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- i) violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

7.2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) ad h), a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all’esterno la Cooperativa, l’irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

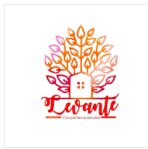
Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo, la Cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Cooperativa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

7.2.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dagli impiegati e dagli operatori, anche in regime di distacco, e (ii) di irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo di riferimento e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l’Organismo di Vigilanza.

Per il personale distaccato (ove presente), l’irrogazione della sanzione sarà cura della società distaccante.



L'Organismo di Vigilanza assiste il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

7.3 Seconda Sezione – Apicali

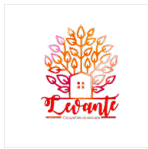
7.3.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti degli apicali, anche in regime di distacco presso terzi (ove previsto) che pongano, a titolo esemplificativo, in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza del sistema di segnalazione: violazione della riservatezza del segnalante, segnalazioni infondate;
- h) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- i) violazione od omissione dovute a negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione finalizzata a prevenire inquinamento o danno ambientale.

7.3.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente, lettere da a) a j), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di



lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificata) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il soggetto apicale sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Cooperativa, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

7.3.3 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dagli apicali, anche in regime di distacco (ove previsto), e di (ii) irrogare le sanzioni al solo personale dipendente e non distaccato verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Per il personale distaccato, l'irrogazione della sanzione sarà cura della società distaccante.

L'Organismo di Vigilanza assiste il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Consiglio di Amministrazione le violazioni commesse dagli apicali, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

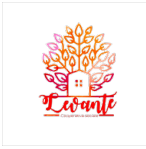
7.4 - Terza Sezione - Soggetti Apicali

7.4.1 Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione della Cooperativa sono "Soggetti apicali" i componenti del CDA e le altre funzioni aziendali, dotati di poteri di gestione, indirizzo, coordinamento e controllo.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali", a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento



dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato;

- d) inosservanza del sistema di segnalazione: violazione della riservatezza del segnalante, segnalazioni infondate.

7.4.2 Sanzioni

L'Assemblea dei Soci, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e/o l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

7.4.3 Soggetti apicali ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di "datore di lavoro" come definito dall'art. 2 lett. b) del citato D.lgs. n. 81/2008.

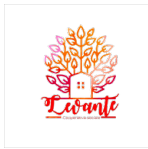
Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali già in vigore nonché quelle che saranno definite in conformità all'art. 30 del D.lgs. n. 81/2008, verranno applicate le sanzioni stabilite nelle sezioni prima e seconda, con le procedure ivi previste, in base alla qualifica di appartenenza con la gradualità e proporzionalità previste dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Le medesime sanzioni verranno applicate, sulla base degli stessi criteri, in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di vigilanza e controllo ovvero di omissione degli obblighi informativi nei confronti dei soggetti terzi operanti nell'ambito delle unità produttive di cui il datore di lavoro è responsabile.

7.4.4 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa da uno dei soggetti apicali, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea dei Soci, per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

Nel caso in cui l'infrazione sia commessa dallo stesso Consiglio di Amministrazione i provvedimenti verranno convenuti dall'Assemblea dei Soci, su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza.



7.4.5 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale abbia un rapporto di consulenza professionale con la Cooperativa, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base alla tipologia di rapporto contrattuale intercorrente con la Cooperativa e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell'ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

7.5- Quarta Sezione – Soggetti terzi

7.5.1 Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello 231 commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Soggetti terzi') che, pur se esterni alla Cooperativa, sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 in virtù del rapporto che intrattengono con Levante.

A titolo non esaustivo, nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i collaboratori a progetto, i consulenti, i professionisti, i fornitori di materiali, i fornitori e subfornitori ed in generale tutti i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.

7.5.2 Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

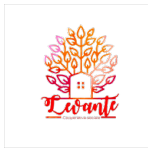
Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai Soggetti terzi e (ii) di irrogare le sanzioni, verrà esercitato dal Consiglio di Amministrazione, informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle rispettive funzioni di accertamento e sanzione; inoltre, segnala allo stesso le violazioni commesse dai Soggetti terzi, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

Il rispetto delle regole che costituiscono il Modello di Levante dovrà essere sistematicamente incluso tra le clausole contrattuali delle lettere d'incarico, degli accordi e dei contratti che governano i rapporti con Consulenti, Collaboratori, Fornitori ed altri soggetti esterni.

Qualsiasi comportamento in contrasto con tali regole potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione.



Qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, la stessa si riserva il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

7.6 - Quinta Sezione – Membri dell’Organismo di Vigilanza

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono sottoposti al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello e del Codice Etico, saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione.

7.7 – Sesta Sezione – Il sistema sanzionatorio ex D.lgs. 24/23 in materia di segnalazioni

La procedura delle Segnalazioni adottata dalla Cooperativa prevede l’applicazione di un sistema sanzionatorio che è coerente con le indicazioni contenute nel presente capitolo.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all’entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono altresì applicabili sanzioni disciplinari al segnalante in caso di segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

Soggetta a sanzione contrattuale potrà essere, altresì, la Struttura di Gestione delle Segnalazioni, qualora vi sia stata deficienza nell’applicazione delle misure di riservatezza o omessa valutazione della segnalazione.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.