SOMMARIO

MODELLO 231 COOPERATIVA IL FORTETO

PRESENTAZIONE 4

PARTE GENERALE 6

1 QUADRO NORMATIVO 7

1.1. Natura e ambito di applicazione della responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

1.4. Adozione di un modello di prevenzione e controllo

1.5. Sistema sanzionatorio del Decreto 231

2. COOPERATIVA IL FORTETO: ORGANIZZAZIONE E PROCESSI GESTIONALI 13

2.1. Mission

2.2. Soci e governance della COOPERATIVA

2.3. Processi gestionali caratteristici di COOPERATIVA IL FORTETO

3. IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI COMMISSIONE REATI EX D.LGS. N. 231 DEL 2001 16

3.1. Metodologia di riferimento per la gestione dei rischi

3.2. Obiettivi da perseguire per favorire il processo di risk management

3.3. Individuazione delle attività sensibili per tipologia di reato

3.4. Standard di controllo interno per le attività sensibili

3.5. Gap analysis

3.6. Responsabilità dello svolgimento delle attività di Risk Assessment 231

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 23

4.1. Composizione

4.2. Requisiti e nomina dell'ODV

4.3. Attribuzioni dell'ODV

4.4. Cause di ineleggibilità e decadenza

4.5. Poteri

4.6. Flussi informativi dell'ODV verso il vertice aziendale

4.7. Flussi informativi verso l'ODV

4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231 28

5.1. Destinatari del Modello 231

5.2. Attività di comunicazione interna

5.3. Comunicazione a terzi

5.4. Attività di Formazione circa il Modello 231 e i suoi principi

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE 30

6.1. Violazioni del Modello

6.2. Sistema disciplinare adottato da COOPERATIVA IL FORTETO

PRESENTAZIONE

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "D.L.gs 231/2001") ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina, le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza.

Cooperativa Agricola il Forteto soc coop. (di seguito "COOPERATIVA IL FORTETO") ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi a quanto previsto dal D.L.gs 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (di seguito "Modello 231 IL FORTETO").

Il Modello 231 IL FORTETO è stato redatto in base alle metodologie stabilite dalle Linee Guida di Confindustria[1] e si inserisce nel più ampio contesto del sistema di controlli interni aziendali, da tempo implementati.

L'adozione del Modello 231 intende, inoltre, sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari e nel rispetto dei principi dettati dal Codice Etico della COOPERATIVA IL FORTETO.

Il Modello 231 di COOPERATIVA IL FORTETO è strutturato in due parti:

(I) **una parte generale**, per la quale è prevista la diffusione a tutti gli i soggetti che, a qualunque titolo, hanno relazioni economiche e giuridiche con la COOPERATIVA IL FORTETO; tale sezione del Modello prevede:

- (i) la descrizione del quadro normativo vigente (§ 1);
- (ii) una breve descrizione dell'assetto organizzativo e di business di COOPERATIVA IL FORTETO (§ 2);
- (iii) una descrizione degli elementi costitutivi del Modello 231 di COOPERATIVA IL FORTETO con particolare riferimento al processo di risk management per la prevenzione dei reati (§ 3);
- (iv) il § 4 individua i poteri dell'organismo di vigilanza e i requisiti dei suoi componenti
- (v) il §5 definisce i principi adottati per la diffusione del modello e per la formazione del personale
- (vi) il § 6 prevede l'articolazione del sistema disciplinare idoneo

[1]Cfr. Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014.

a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

(II) **una parte applicativa**, destinata alla sola conoscenza dei soggetti rilevanti ex art. 5 D. Lgs. n. 231/2001, sottoposta a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell'attività di *risk assessment*, a cui nel Modello di COOPERATIVA IL FORTETO sono riconducibili i seguenti output del processo di gestione dei rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001:

a. elenco generale dei reati presupposto;

b. matrice dei processi sensibili per tipologia di reato;

c. schede di dettagli per reato sensibile.

PARTE GENERALE

1 QUADRO NORMATIVO

1.1. Natura e ambito di applicazione della responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il Decreto n. 231 in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche "Decreto" o "Decreto 231"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano[2].

In merito ai ***soggetti responsabili***, per tale forma di responsabilità amministrativa, l'art. 1 del Decreto configura quali potenziali interessati gli enti forniti di personalità giuridica, le società (di persone e di capitali) e le associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La COOPERATIVA IL FORTETO rientra certamente nel novero dei soggetti giuridici a cui si applica tale disciplina di legge.

La forza innovativa del Decreto sta proprio nell'aver superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo all'interno del nostro sistema giuridico, a carico degli enti collettivi, una forma di responsabilità amministrativa.

Tale responsabilità della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono oggetto di accertamento nel corso di un procedimento rimesso alla competenza del giudice penale; peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 a carico degli enti collettivi non deriva dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione dei reati specificamente richiamati dal Decreto 231 e dalle sue successive modifiche ed integrazioni (cosiddetti "reati–presupposto", di cui si da espressa elencazione nella parte speciale del Modello 231 della COOPERATIVA IL FORTETO).

---

[2] In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, la COOPERATIVA IL FORTETO, al pari di ogni altro ente collettivo privato, può essere imputata di un reato in presenza di un duplice presupposto oggettivo:

a) se il reato è stato commesso da soggetti che rivestono, nella COOPERATIVA IL FORTETO, una posizione apicale oppure una posizione sottoposta alla direzione delle suddette posizioni apicali.

b) se il reato è stato compiuto per conseguire un vantaggio della Cooperativa o per perseguire gli interessi di quest'ultima.

Quanto al primo presupposto indicato sub a), perché un reato possa essere ascritto anche alla responsabilità della COOPERATIVA IL FORTETO è necessario che l'autore del reato sia uno dei soggetti elencati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), e cioè rientri:

(i) tra le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *figure apicali*);

(ii) tra le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Quanto al secondo presupposto sub b), la sussistenza di un diretto interesse dell'ente collettivo è requisito oggettivo di imputabilità e costituisce una indefettibile componente nella prospettazione di una responsabilità amministrativa in base al Decreto 231.

Agli effetti della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231:

- se il soggetto ha commesso un reato perseguendo sia l'interesse proprio che quello della COOPERATIVA IL FORTETO, quest'ultima è passibile di sanzione;
- se il soggetto ha commesso un reato perseguendo prevalentemente l'interesse proprio ma anche quello della COOPERATIVA IL FORTETO, quest'ultima è punibile, ma potrà ottenere una attenuazione della sanzione ove non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito;
- se il soggetto ha commesso un reato perseguendo un interesse esclusivamente proprio o di terzi, COOPERATIVA IL FORTETO non è responsabile, indipendentemente dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova di aver adottato ed efficacemente

attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

(i) individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

(ii) prevedere specifiche procedure o prassi dirette a disciplinare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

(iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

(iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

(v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai fini dell'imputazione soggettiva all'ente collettivo dell'illecito realizzato da persone fisiche appartenenti ad una delle due categorie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del decreto, il legislatore ha adottato un sistema a due livelli:

(a) se il reato è commesso da soggetti che si trovano in posizione apicale, l'art. 6 esclude la responsabilità amministrativa dell'ente che abbia adottato validi ed efficaci modelli di prevenzione; in tal caso, spetta all'ente provare la sussistenza degli elementi atti ad escludere la sua responsabilità e, in particolare, l'idoneità dei modelli da essa predisposti per prevenire il fatto illecito poi commesso;

(b) se il reato è commesso da soggetti sottoposti alla direzione e controllo di figure apicali (quindi coloro che sono adibiti a mansioni esecutive e sono eterodiretti, come i prestatori di lavoro subordinato, parasubordinato, i collaboratori esterni con rapporto continuativo, gli outsourcers), l'art. 7 stabilisce che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, con onere di provare la sussistenza della responsabilità da parte di chi invoca la responsabilità dell'ente.

In base all'orientamento prevalente emerso anche a seguito dell'applicazione del Decreto, per escludere la responsabilità sub (a) l'ente deve provare che:

1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;

4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alla attuazione del Modello.

Quanto, invece, all'ipotesi sub (b), ossia all'imputazione del reato commesso dal soggetto in posizione subordinata, l'art. 7 del decreto prevede:

- al comma 1, che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza;
- al comma 2, che l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza 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 reati della specie di quello verificatosi.

1.4. Adozione di un modello di prevenzione e controllo

L'adozione di modelli di organizzazione e gestione, pur non obbligatoria, consente di escludere la responsabilità giuridica dell'ente collettivo per i reati prescritti nel Decreto, ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del medesimo provvedimento legislativo.

Il Modello 231 della COOPERATIVA IL FORTETO è stato redatto con differenti finalità e contenuti in relazione alle due diverse tipologie di soggetti attivi che possono porre in essere il reato ascrivibile alla Cooperativa, e cioè ai soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata.

Il Modello 231 della COOPERATIVA IL FORTETO inerente le figure poste in posizione apicale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, è stato redatto con un contenuto idoneo a garantire le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per i reati che possono essere commessi da soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 del Decreto, al comma 3, specifica che il Modello deve prevedere, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Lo stesso art. 7 prescrive altresì che per l'efficace attuazione del Modello vengano posti in essere:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione dell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello 231 della COOPERATIVA IL FORTETO assolve ad entrambe le funzionalità sopra evidenziate.

1.5. Sistema sanzionatorio del Decreto 231

La disciplina delle sanzioni comminabili alla COOPERATIVA IL FORTETO è contenuta nella seconda sezione del Decreto, dall'art. 9 all'art. 23.

Il Decreto 231 elenca puntualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e le relative sanzioni; la responsabilità per illecito amministrativo può essere imputata all'ente solamente in presenza di un fatto espressamente previsto come reato e sanzionato da una norma di legge ordinaria entrata in vigore antecedentemente alla commissione della condotta illecita.

Nella terza sezione del Decreto sono poi esaminati i casi di responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale: agli originari artt. 24 e 25 che componevano tale sezione, con successivi interventi normativi, sono state aggiunte ulteriori ipotesi di responsabilità.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, l'art. 9 prevede che alla Cooperativa possano essere comminate le seguenti sanzioni:

1) sanzioni pecuniarie;
2) sanzioni interdittive;
3) pubblicazione della sentenza;
4) confisca.

Le **sanzioni pecuniarie** trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e sono applicabili a tutti gli illeciti dell'Ente; vengono irrogate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549.

Il criterio di commisurazione della pena è articolato in una procedura bifasica: prima vi è la determinazione del numero di quote entro il range predefinito dalla singola fattispecie di reato presupposto, poi la definizione dell'importo della singola quota; la pena è dunque il risultato della moltiplicazione dei due fattori.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota, viceversa, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previste e in presenza di specifici presupposti, indicativi della particolare gravità del fatto o della elevata pericolosità dell'ente. Hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e la loro

durata va da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni, relativamente alle seguenti fattispecie:

1. interdizione dall'esercizio dell'attività di impresa;
2. divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
3. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità nella commissione del reato e vi sono fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

Altra sanzione è la **pubblicazione della sentenza di condanna** dell'Ente; a tale riguardo, l'art. 18 del Decreto prevede che la pubblicazione della sentenza possa essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva: la pubblicazione avviene a cura della cancelleria del giudice ma a spese dell'ente.

Infine, è prevista anche **la confisca**. L'art. 19 del Decreto dispone che la confisca del prezzo o del profitto del reato sia sempre ordinata nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. La confisca può essere disposta anche per equivalente, ossia per un importo pecuniario corrispondente al profitto del reato.

2. LA COOPERATIVA IL FORTETO: ORGANIZZAZIONE E PROCESSI GESTIONALI

2.1. Mission

La COOPERATIVA IL FORTETO è stata costituita nell'anno 1977.

L'attività sociale è svolta nella tenuta agricola Il Forteto, sita nel cuore del Mugello, che si estende per circa 500 ettari fra i comuni di Vicchio e Dicomano, in provincia di Firenze.

Si tratta di un complesso produttivo nell'ambito di un terreno collinare, boschivo e seminativo, acquisito nel 1982, parzialmente coltivato a frutteto. All'interno di tale complesso, sono presenti tutte le attrezzature, gli impianti e le strutture logistiche dove si svolgono le attività di coltivazione, allevamento, trasformazione e produzione di prodotti alimentari di qualità, soprattutto nel settore caseario e di trasformazione del latte ovino e bovino.

L'attività sociale prevede la realizzazione di due tipologie di scambio mutualistico: garanzia e continuità di occupazione per i soci nel settore agricolo alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nonché conferimento di prodotti agricoli da parte di soci per la trasformazione e commercializzazione alle migliori condizioni rispetto al mercato.

Dall'inizio della propria attività, COOPERATIVA IL FORTETO ha cercato di distinguersi sul mercato agroalimentare attraverso una base di soci cooperatori che mettessero in risalto la qualità e il pregio dei prodotti offerti ai clienti.

Oggi, la COOPERATIVA è azienda leader in Italia e all'estero, nella produzione e nel commercio di formaggi, carne, mele, olio extravergine, pane e numerosi altri prodotti agroalimentari.

La Cooperativa Agricola Il Forteto da anni ha sviluppato una crescente presenza in alcuni dei più importanti mercati esteri; i suoi prodotti sono venduti in USA, Germania, Austria, Regno Unito, Canada, Grecia, Francia, Svizzera, Australia, Polonia, Svezia, Olanda, Spagna, Cipro, Giappone, Hong Kong, Emirati Arabi Uniti, Russia, Messico, Belgio e Irlanda.

La crescita aziendale è sempre stata ricercata attraverso la ricerca e la sperimentazione, sin dall'origine parte integrante dell'operare della COOPERATIVA.

Ancora oggi questo impegno innovativo è visibile nelle tecnologie degli impianti del frutteto, nel metodo di irrigazione a goccia, nei sistemi antibrina, e nelle applicazioni informatiche al servizio di un consolidato lavoro artigianale per la produzione del formaggio. Innovazioni che sono entrate a far parte della progettazione del nuovo forno da panificazione, che valorizza esperienze e culture tradizionali.

Un sistema computerizzato di ventilazione e combustione che migliora la resa e la produzione del pane fatto con il grano coltivato in azienda, macinato nel proprio mulino a pietra e lievitato con la pasta madre il cui nucleo si conserva e si tramanda da decenni.

Le caldaie per il riscaldamento delle abitazioni sono alimentate con legna di recupero.

Il settore zootecnico alleva in selezione la razza chianina ed i cavalli maremmani, attraverso un sistema costantemente migliorato attraverso la collaborazione con le Università di Firenze e Pisa.

Il Forteto è attento alla salvaguardia dell'ambiente e dell'ecosistema: nei quasi 500 ettari del suo territorio, mantiene un rapporto di equilibrio con la natura e l'ambiente, prevedendo l'uso "sostenibile e rinnovabile" delle risorse.

Grazie a questa politica aziendale la Società è riuscita a giungere ad un fatturato consolidato di circa 15 milioni di euro. Partendo dall'iniziale compagine sociale, COOPERATIVA IL FORTETO nel corso dell'anno 2014 ha occupato un numero medio di dipendenti pari a 180 unità, con un numero di 107 soci cooperatori.

Nel corso della propria storia aziendale, COOPERATIVA IL FORTETO si è fatta portatrice di valori umani e morali improntati al rispetto ed alla valorizzazione della cooperazione, della personalità individuale di tutti i suoi dipendenti e collaboratori. Questi valori risultano già formalizzati nel Codice Etico, approvato nel dicembre 2014.

2.2. Soci e governance della COOPERATIVA

La Società è attualmente composta da n. 107 soci, di cui 67 persone fisiche, tutte impiegate all'interno della cooperativa, e 40 persone giuridiche, tutte imprese operanti nel settore agricolo, che costituiscono i soci conferitori di prodotti.

La COOPERATIVA è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri; il controllo contabile della società è affidato ad un collegio sindacale composto da 3 membri.

Nel corso degli anni, sono stati emessi, a favore di soci e soggetti investitori, diversi strumenti finanziari, tra cui azioni di partecipazione cooperativa, obbligazioni e warrant.

Anche in ragione di quanto sopra, la COOPERATIVA IL FORTETO è soggetta alla certificazione annuale del proprio bilancio sociale, secondo quanto previsto dall'art. 58 legge 23 dicembre 1998 n. 448.

La società detiene anche numerose partecipazioni di minoranza, in varie società, consorzi ed enti coinvolti nel settore agro-alimentare.

Il lavoro dei soci all'interno della Cooperativa, è disciplinato da apposito funzionigramma, nonché da un regolamento adottato ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 3 aprile 2001 n. 142.

2.3. Processi gestionali caratteristici di COOPERATIVA IL FORTETO

Data la natura della società, i processi gestionali sono finalizzati alla distribuzione dei prodotti agro-alimentari.

I processi aziendali analizzati ai fini del presente modello possono pertanto essere raccolti nei seguenti cicli gestionali caratteristici:

I. **ATTIVO:** insieme dei processi legati alla produzione dei ricavi attraverso le attività tipiche aziendali, quali l'allevamento, la produzione e la commercializzazione di prodotti agro-alimentari a enti privati e pubblici;

II. **PASSIVO:** insieme dei processi che generano il sostenimento di costi operativi, quali l'approvvigionamento e la gestione del magazzino;

III. **SERVIZI SPECIFICI:** insieme dei processi di supporto al ciclo attivo;

IV. **SERVIZI AMMINISTRATIVI:** insieme dei processi legati alla gestione dei crediti e alla gestione finanziaria;

V. **POLICY DEL PERSONALE:** insieme dei processi legati alla gestione del personale operante in COOPERATIVA IL FORTETO.

3. IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI COMMISSIONE REATI EX D.LGS. N. 231 DEL 2001

3.1. Metodologia di riferimento per la gestione dei rischi

L'art. 6, comma 2 lettere *a)* e *b)*, del Decreto indica, tra le caratteristiche essenziali per la costruzione del *modello di organizzazione e gestione*, l'attivazione di un adeguato processo di *risk management* (gestione del rischio aziendale).[3]

Per l'interpretazione del dettato normativo e la conseguente attuazione del modello di prevenzione richiesto dalla norma sopracitata, la COOPERATIVA ha fatto riferimento al modello Enterprise Risk Management ("ERM") diffuso dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*[4] a cui si sono ispirate le regolamentazioni e le *best practices* nazionali di tutti i principali paesi, tra i quali l'Italia.

La gestione del rischio aziendale è:

> *"... un processo, posto in essere dal Consiglio di Amministrazione, dal* management *e da altri operatori della struttura aziendale; utilizzato per la formulazione delle strategie in tutta l'organizzazione; progettato per individuare eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, per gestire il* ***rischio*** *entro i limiti del* ***rischio accettabile*** *per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali."*

Per *rischio* si intende un qualsiasi evento che possa avere un impatto negativo sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per *rischio accettabile* si intende l'ammontare del rischio che un azienda è disposta ad accettare nel perseguire la creazione di valore.

L'**identificazione** e la **valutazione** del rischio (cosiddetto *risk assessment*) rappresentano, pertanto, attività tipiche del processo di **risk management**, cui devono seguire specifiche scelte dei soggetti aziendali a vario livello responsabili (gestione del rischio appunto), nonché idonee azioni di monitoraggio dell'adeguatezza delle scelte stesse.

Contestualizzando tale processo nell'ambito del Modello di prevenzione dei reati richiesto dal Decreto, risulta immediato come attività qualificanti del modello stesso siano:

(I) **l'identificazione dei rischi di commissione dei reati**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto.

---

[3]In proposito: Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, approvate il 7 marzo 2002 aggiornate al marzo 2014;

[4]Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Enterprise Risk Management - Integrated Framework, 2004. Edizione italiana: AIA - PWC (a cura di), *La gestione del rischio aziendale*, Milano, Il Sole 24ore, 2006.

(II) La **valutazione del sistema dei controlli interni** esistenti all'interno della società in termini di capacità di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

(III) **La gestione dei rischi**, in senso stretto, comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Gli interventi si possono riferire a scelte di riorganizzazione sia in termini di responsabilità che di meccanismi operativi utilizzati.

(IV) **Il monitoraggio dei sistemi di controllo interno** esistenti, intesa come attività sistematica di comprensione dell'adeguatezza delle attività sopra descritte rispetto ai cambiamenti di contesto, organizzativo e di business che interessano la Cooperativa.

In questa ottica, il concetto di rischio rilevante ai fini del Decreto, fa riferimento ai possibili accadimenti, al verificarsi dei quali potrebbe scattare una responsabilità amministrativa della Cooperativa. Accadimenti che riguardano, appunto, la commissione di reati penali da parte di soggetti riconducibili alla Cooperativa, dai quali la stessa può trarre indebito vantaggio.

Il concetto di rischio accettabile è riconducibile, nello stesso modo, al livello di prevenzione di tali rischi ritenuto accettabile in relazione alle scelte di gestione aziendali.

3.2. Obiettivi da perseguire per favorire il processo di risk management

Al fine di favorire la corretta applicazione delle attività di *risk management*, con l'adozione del proprio Modello 231, la COOPERATIVA IL FORTETO si è altresì impegnata a svolgere le seguenti attività:

- *formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità*, nell'ambito dei processi ritenuti "sensibili", esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando nel concreto il *principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi*;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Cooperativa a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

3.3. Individuazione delle attività sensibili per tipologia di reato

L'attuazione del modello di prevenzione dei reati di COOPERATIVA IL FORTETO segue l'impostazione metodologica del processo di *risk management* e presuppone l'espletamento di una serie di attività operative che hanno trovato e stanno trovando idonea formalizzazione nell'ambito del sistema dei controlli interni aziendali.

Di seguito vengono indicate le attività richieste dal Modello, nonché i profili organizzativi per l'espletamento delle stesse.

L'identificazione dei rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 avviene attraverso:

a) l'individuazione dei ***reati presupposto*** e il loro periodico aggiornamento; tale attività sarà garantita da un aggiornamento dei reati presupposto con cadenza almeno annuale;

b) l'identificazione dei ***processi/attività sensibili*** ai fini della commissione dei reati in base al Decreto 231; tale attività sarà garantita attraverso la diffusione di una idonea cultura di controllo interno in merito alla tematica e alle responsabilità collegate al Decreto. Si avrà altresì cura di agevolare le analisi di processo in merito alle modalità attuative dei reati nonché all'adeguatezza dei meccanismi di controllo esistenti. La ***formalizzazione dei più significativi processi gestionali,*** rappresenterà una delle modalità di perseguimento degli obiettivi propri di questa attività.

c) l'identificazione delle ipotetiche ***modalità attuative*** dei reati per processo sensibile; tale attività sarà orientata a favorire la conoscenza e l'analisi critica periodica delle potenziali modalità commissive dei reati previsti dal Decreto 231, anche al fine delle successive valutazioni di adeguatezza dei meccanismi di controllo interno posti in essere. La formalizzazione di tale attività potrà avvenire attraverso idonee matrici di correlazione delle modalità attuative per processo/reato.

d) l'individuazione delle ***attività e dei meccanismi di controllo*** ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati nelle modalità attuative previste. Le attività e i meccanismi operativi che connotano il sistema di controllo interno aziendale, possono riguardare un insieme di diverse *operazioni gestionali,* quali: approvazioni, autorizzazioni, verifiche, riconciliazioni, esame della performance operativa, protezione dei beni aziendali, separazione dei compiti, check and balance. Tra queste operazioni particolare rilevanza deve essere data alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. Le attività di controllo possono inoltre riguardare il *funzionamento dei sistemi informativi*; a tale effetto, saranno individuati due gruppi di controlli: generali e applicativi. Gli standard di controllo applicati in COOPERATIVA IL FORTETO sono descritti nel §3.4.

e) La valutazione dei rischi di commissione dei reati avviene attraverso l'espletamento di un'attività di *gap analysis*[5]. Le modalità di espletamento di tale attività in COOPERATIVA IL FORTETO sono descritte nel § 3.5.

3.4. Standard di controllo interno per le attività sensibili

L'individuazione e la condivisione preliminare degli standard di controllo interno (o "presidi di controllo") rappresenta un pre-requisito per sviluppare la *gap analysis*.

A tal fine, la descrizione dei sistema dei controlli preventivi attuato in COOPERATIVA IL FORTETO si riconduce a classificazioni generalmente accettate nell'ambito di *best practices* internazionali, e prende le mosse dalla definizione stessa di sistema di controllo interno, inteso come:

> *... l'insieme dei processi, posti in essere dal vertice aziendale, volti a fornire una ragionevole sicurezza sul fatto che il perseguimento degli obiettivi di business, propri della Società, avvenga assicurando al contempo: il rispetto delle norme, l'attendibilità dell'informativa finanziaria, adeguati livelli di performance e la salvaguardia dei beni aziendali.*

Le componenti fondamentali del sistema di controllo interno, a prescindere dalle finalità specifiche e dagli ambiti di applicazione possono essere ricondotte alle seguenti[6]:

- Ambiente di controllo: rappresenta l'insieme di principi, regole e valori in cui le persone operano ed assumono responsabilità. Per la valutazione di tale componente assumono rilevanza, a titolo esemplificativo, i seguenti elementi: integrità e valori etici; filosofia e stile gestionale del Management; struttura organizzativa; attribuzione di autorità e responsabilità; politiche e pratiche del personale; competenze del personale. In generale si è soliti riconoscere l'ambiente di controllo all'interno di un'organizzazione con gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento agli elementi sopra citati.
- Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*): fa riferimento ai meccanismi idonei ad identificare, analizzare e gestire tutti i rischi collegati con il funzionamento dell'organizzazione.
- Informazione e comunicazione: è data dal sistema informativo aziendale (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per

---

[5]La *gap analysis* è uno strumento che consente di confrontare le prestazioni effettive con le prestazioni potenziali di un'azienda. In ambito 231 è da intendersi come attività volta ad documentare gli scostamenti tra standard di controllo "preventivo" individuati nel modello e nel sistema procedurale aziendale e la loro effettiva attuazione nell'operatività aziendale.
La *gap analysis* rappresenta, pertanto, il principale strumento di valutazione dei rischi di commissione dei reati, consentendo di dare evidenza della sistematica attività di monitoraggio sull'adeguatezza dei controlli preventivi posti in essere, nonché sulla loro effettiva attuazione.
[6]Definizioni fornite da: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), Internal control - Integrated Framework, www.coso.org.

processo/attività) che deve permettere sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti loro assegnati.

- Attività di controllo: intese come le politiche e le procedure che garantiscono al management che le risposte al rischio siano eseguite e che gli obiettivi prefissati sia adeguatamente perseguiti.
- Monitoraggio: inteso come un insieme di attività sistematiche di analisi, indirizzo e miglioramento nel tempo, della qualità e dei risultati dei controlli interni della Società.

Le citate componenti del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del sistema di controlli preventivi richiesti dal Decreto.

L'analisi del sistema di controllo interno, infatti:

- è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli *standard* previsti per ciascuna fattispecie;
- è integrata dall'analisi dei rischi (e dalla *gap analysis* specifica) condotta secondo le metodologie proprie dell'attività di auditing.

Al fine di favorire una immediata comprensione e applicazione a tutti i livelli dell'organizzazione, i controlli preventivi, vengono ricondotti nell'ambito della seguente classificazione[7]:

(I) **politiche e procedure**: le prime definiscono ciò che si deve fare, le seconde come procedere. Generalmente le politiche sono per lo più verbali e nascono da consolidati canali di comunicazione utilizzati dal management verso gli altri dipendenti; le procedure rappresentano invece modalità esecutive delle attività, che preferibilmente, se routinarie e significative, devono trovare forma scritta. Le procedure devono assicurare idonee informazioni sui seguenti aspetti:

- la *struttura organizzativa* del processo gestionale oggetto di analisi (con particolare riferimento ai profili di *accountability*[8], separazione dei compiti e delle responsabilità[9], eventuali meccanismi di *check and balance*[10]);

---

[7]Classificazione desunta da: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Enterprise Risk Management - Integrated Framework, 2004.

[8] È il principio che richiede che qualsiasi attività, a prescindere dalla sua rilevanza, faccia riferimento a una persona.

[9] È il principio che fa riferimento alla suddivisione dei compiti e delle responsabilità tra soggetti aziendali diversi delle operazioni, caratteristiche del processo indagato, che incidono direttamente o indirettamente sul patrimonio dell'azienda. Tale accorgimento organizzativo, laddove giustificato da un favorevole rapporto costi/benefici, oltre a limitare il rischio di commissione di reati, favorisce la distribuzione della conoscenza dei processi aziendali fra più operatori, consentendo di migliorare la trasparenza dello svolgimento dei singoli processi aziendali e la fiducia sui singoli operatori.

[10]È il principio fondato sull'attribuzione di obiettivi volutamente antagonistici a determinate funzioni aziendali, al fine di ottenere un giusto equilibrio tra efficienza ed economicità delle azioni e utilità delle stesse.

- i *meccanismi operativi*, che si riferiscono agli strumenti, alle tecniche e i processi di comunicazione, decisione e controllo che danno sostanza al sistema di controllo interno.
- gli *obiettivi perseguiti* nello svolgimento del processo;

(II) **controlli sui sistemi informativi**: in tale categoria rientrano sia i controlli generali relativi alla gestione e alle infrastrutture dell'information tecnology, alla gestione della sicurezza, all'acquisizione, sviluppo e manutenzione dei software; sia i controlli applicativi, legati alla verifica della completezza, accuratezza, autorizzazione e validità dei dati rilevati e processati.

(III) **controlli di processo**: sono i controlli legati a meccanismi operativi o ad attività specifiche poste in essere anche per prevenire la commissione dei reati previsti rientranti nell'ambito del Decreto. Tali controlli riflettono l'ambiente e il settore in cui opera la COOPERATIVA IL FORTETO, nonché le sue caratteristiche organizzative e dimensionali.

Stante quanto sopra descritto e anche al fine di favorire l'identificazione degli standard di controllo interno (finalizzati a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto) per attività "sensibile", gli standard stessi sono strutturati su due livelli:

1. **standard di controllo generali** di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231; rientrano in questa categoria: il rispetto del sistema di valori espressi dalle politiche aziendali; il rispetto dei principi sottostanti alla formulazione delle procedure aziendali, l'adeguatezza dei controlli generali sui sistemi informativi;
2. **standard di controllo specifici** che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento. Tali procedure riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231; rientrano in questa categoria l'adeguatezza dei controlli applicativi sui sistemi informativi, nonché degli specifici controlli di processo.

Per l'individuazione analitica dei controlli preventivi per tipologia di reato e per attività sensibile si rinvia Parte speciale del presente Modello.

3.5. Gap analysis

La *Gap Analysis* consiste nello svolgimento delle attività di verifica della conformità dei comportamenti aziendali rispetto alle procedure operative che regolano il funzionamento dell'impresa. In particolare ai fini del Decreto 231, la *gap analysis* si concentra sulla verifica della rispondenza delle attività operative dei processi sensibili rispetto agli standard di controllo ritenuti idonei alla prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/2001.

La *Gap Analysis* è una attività finalizzata a verificare:

- ✓ l'adeguatezza dei meccanismi di controllo interno (o di prevenzione dei rischi di commissione del reato potenziale) previsti nei protocolli (procedure) per le attività sensibili rispetto agli standard richiesti dal Modello 231 e dalla *best practice*;
- ✓ l'effettiva applicazione dei meccanismi di controllo interno previsti nei protocolli (procedure) per le attività sensibili.

Sulla base delle risultanze delle *Gap Analysis* devono essere adottate idonee azioni di delle criticità evidenziate.

A seguito dell'evidenziazione di lacune, è opportuno definire un apposito Piano di superamento dei gap, programmando idonee attività di *follow up*.

Le attività di verifica sull'adeguatezza dei sistemi di controllo interno a presidio dei rischi di commissione in base al Decreto 231 sono oggetto dei programmi di audit interno e del programma di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza 231.

3.6. Responsabilità dello svolgimento delle attività di Risk Assessment 231

L'attività di *risk assessment* è svolta secondo le linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione.

Almeno annualmente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione riferisce al Consiglio sulle attività condotte ai fini dell'attuazione del Modello 231 di COOPERATIVA IL FORTETO.

Nell'ambito del processo di sviluppo e monitoraggio del Modello 231, potranno essere costituiti gruppi di progetto finalizzati allo svolgimento delle attività previste nel modello. Il programma di tale attività ed i relativi risultati devono essere comunicati all'ODV 231 che ne valuta la coerenza rispetto alle caratteristiche della società.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Composizione

L'Organismo di Vigilanza di COOPERATIVA IL FORTETO (di seguito "ODV") può essere affidato ad un organo sia monocratico che collegiale.

Nel caso di scelta di un organo monocratico, il componente dell'ODV deve essere un soggetto non dipendente della società.

Nel caso in cui le funzioni dell'ODV venissero attribuite ad un organo collegiale, questo potrà essere composto da due membri esterni alla società o da tre membri, in cui almeno due esterni alla società.

La nomina dell'ODV avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale viene stabilita la durata della carica, comunque non superiore alla scadenza del Consiglio di Amministrazione stesso. L'ODV deve essere dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", nonché dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità, necessari per l'esercizio della suddetta funzione.

Le funzioni dell'ODV potranno essere conferite, altresì, al Collegio Sindacale ai sensi del art. 6 comma 4-bis del Decreto; in tal caso, la scadenza dell'ODV coinciderà con la scadenza del Collegio Sindacale.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'ODV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

4.2. Requisiti e nomina dell'ODV

Nel caso di scelta di un organo monocratico, l'ODV deve essere dotato degli idonei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione.

In ogni caso, il soggetto incaricato deve aver maturato precedenti esperienze in tema di analisi, supporto o vigilanza dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 oppure possedere specifiche competenze in uno dei seguenti campi: responsabilità amministrativa delle società in sede penale, internal auditing; campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi.

4.3. Attribuzioni dell'ODV

All'ODV competono le seguenti attribuzioni:

(i) vigilanza sull'effettività del Modello 231 COOPERATIVA IL FORTETO;

(ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;

(iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231, con dovere di promuovere presso il Consiglio di Amministrazione il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessarie correzioni e adeguamenti;

(iv) promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del sistema di vigilanza sull'attuazione del Modello;

(v) assicurare i flussi informativi di competenza;

(vi) assicurare l'elaborazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività; assicurare il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;

(vii) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza è altresì attribuito il compito di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e attuare la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi da e verso l'ODV;
- segnalare alle funzioni competenti eventuali notizie inerenti violazioni del Modello e monitorare, di concerto con la funzione del Personale, l'applicazione delle conseguenti sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'ODV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

In capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'ODV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'ODV, è fatto obbligo di informare senza indugio l'Organismo di Vigilanza.

L'ODV si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

All'ODV è assegnata la disponibilità di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza.

4.4. Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di decadenza dell'ODV:

- il venire meno dei requisiti di cui al § 4.2;
- l'assenza ingiustificata per più di due riunioni consecutive.

In casi di particolare gravità, anche il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un organo ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'ODV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'ODV o dei suoi componenti potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'*omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura.

4.5. Poteri

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'ODV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, nell'espletamento delle sue attività l'ODV esercita, tra gli altri, i seguenti poteri:

- effettuare tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni aventi professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo;
- disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate dal Consiglio di Amministrazione.

- nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);
- procede alla definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, potrà essere rimessa allo stesso Organismo, il quale in questi casi dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno.

A tale proposito è opportuno che l'Organismo formuli un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

4.6. Flussi informativi dell'ODV verso il vertice aziendale

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

i. in via continuativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione;

ii. almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

iii. ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, al Collegio Sindacale, previa informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Quanto alla linea di reporting di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'ODV predispone:

- il rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, ecc.);
- la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

4.7. Flussi informativi verso l'ODV

L'ODV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di COOPERATIVA IL FORTETO ai sensi del Decreto 231.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Unità eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto 231 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del

Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e l'ODV all'indirizzo email "odv231@ilforteto.it" (con disposizione dell'ODV sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di COOPERATIVA IL FORTETO, effettuano la segnalazione direttamente all'ODV mediante "canali informativi dedicati", da definire contrattualmente.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Coloro che effettuano segnalazioni in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'ODV le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello 231 sono conservati dall'ODV in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'ODV previa autorizzazione dell'ODV stesso.

Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231

5.1. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti della parte generale del Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management, ai dipendenti di COOPERATIVA IL FORTETO e a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di COOPERATIVA IL FORTETO.

La parte speciale del Modello 231 sarà consegnata alle figure aziendali tipizzate dall'art. 5 del Decreto 231.

5.2. Attività di comunicazione interna

La formazione e la comunicazione del Modello 231 sono importanti ed inderogabili requisiti della sua effettiva attuazione da parte dei soggetti che operano per COOPERATIVA IL FORTETO.

Innanzitutto, è obiettivo primario della società assicurare a tutti i soggetti interessati una corretta conoscenza del contenuto del Modello 231, degli obblighi che ne derivano nonché delle regole operative a cui ciascuno deve conformarsi nella sua quotidiana attuazione all'interno del complesso aziendale.

La comunicazione del Modello 231 in capo al personale aziendale sarà curata dal Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con l'ODV.

Tale attività dovrà riguardare tutto il personale dipendente, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo.

Il Modello 231 adottato dalla COOPERATIVA IL FORTETO è consegnato in copia dall'ODV a ciascun componente degli organi sociali della Cooperativa e a ciascun responsabile di Funzione. Questi soggetti, ricevuta la comunicazione da parte dell'ODV, in concomitanza ad una formale audizione, sottoscriveranno una dichiarazione di conoscenza dei contenuti nel Modello 231 adottato da COOPERATIVA IL FORTETO, che verrà archiviata e conservata dall'ODV.

L'adozione del Modello 231 è inoltre trasmessa a tutte le risorse presenti in azienda, mediante apposita comunicazione alla quale dovrà fare seguito il riscontro di ogni soggetto che, con consone modalità, dovrà dare atto di averne preso opportuna visione. Alle risorse assunte dopo l'adozione del Modello 231, invece, verrà consegnata copia del Modello 231 con dichiarazione di presa conoscenza, contestualmente all'instaurazione del rapporto di collaborazione.

In ogni caso, la parte generale del Modello 231 adottato dalla società è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e sulle bacheche aziendali e la sua diffusione a qualsiasi possibile soggetto interessato è garantita attraverso la pubblicazione dei principi generali del Modello 231 di COOPERATIVA IL FORTETO attraverso il sito internet aziendale.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231 adottato verranno tempestivamente comunicate con opportune modalità.

5.3. Comunicazione a terzi

I principi e i contenuti del Modello 231 adottato dalla società sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali COOPERATIVA IL FORTETO intrattiene relazioni contrattuali.

L'informativa avviene, per i soggetti destinatari, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

COOPERATIVA IL FORTETO provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

In ogni caso, nelle negoziazioni dell'azienda sarà standardizzato un corpus normativo di clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 adottato dalla società, salvaguardandone i principi e l'attuazione.

5.4. Attività di Formazione circa il Modello 231 e i suoi principi

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, la formazione del personale sarà gestita in coordinamento con l'ODV e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: verrà effettuato un training iniziale di aggiornamento e predisposta una informativa con la messa a disposizione della documentazione di supporto; saranno altresì effettuati periodicamente seminari di aggiornamento e inviate comunicazioni inerenti l'approfondimento delle tematiche rilevanti;
- altro personale: verrà redatta una nota informativa interna sui principi di riferimento del Modello 231 e sul Codice etico e saranno inviate comunicazioni di aggiornamento sul contenuto e l'attuazione del Modello.

Per tutti i destinatari del modello, in ogni caso, saranno organizzati corsi di formazione, meeting e approfondimenti congiunti.

La struttura dei corsi di formazione, verrà di volta in volta approvata dall'ODV in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Violazioni del Modello

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231 della COOPERATIVA IL FORTETO, lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e la COOPERATIVA IL FORTETO, comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

(1) la mancata osservanza nell'espletamento delle attività relative alle aree "*a rischio reato*", delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo;

(2) il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle prescrizioni del Modello 231;

(3) l'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'ODV previsti dal Modello 231, che:

   (i) espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;

   (ii) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto;

   (iii) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

6.2. Sistema disciplinare adottato da COOPERATIVA IL FORTETO

Il sistema sanzionatorio si rivolge ai soci, ai dipendenti, agli Amministratori, ai Sindaci e ai terzi con cui la società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, prevedendo corrispondenti provvedimenti di sanzione.

L'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto considera requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società l'introduzione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla società, dunque, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente e rende efficiente l'azione di controllo dell'ODV, garantendone l'effettività.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, qualora il comportamento da

censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello 231, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere tra l'autore e COOPERATIVA IL FORTETO e legittima l'applicazione delle relative sanzioni, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se l'agente abbia posto in essere soltanto una violazione dei principi sanciti dal Modello 231 che non concretizzi un reato o non determini responsabilità diretta dell'ente.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni da comminarsi a seguito di violazioni al Modello 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede l'applicazione del sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, sia per i soci sia per i dipendenti.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

(i) gravità dell'inosservanza;

(ii) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;

(iii) elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);

(iv) rilevanza degli obblighi violati;

(v) conseguenze in capo alla società;

(vi) eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;

(vii) circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

(a) i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;

(b) la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;

(c) l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la società e per i dipendenti;

(d) la prevedibilità delle conseguenze;

(e) le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e la reiterazione dell'infrazione costituiscono aggravanti e comportano l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto 231 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Per ciascun dipendente, la notizia della violazione del Modello 231 adottato dovrà essere comunicata dall'ODV al Responsabile Risorse Umane, che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, dandone notizia all'ODV.

L'ODV dovrà provvedere ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della presunta violazione del Modello 231 perché possano provvedere ad assumere le opportune iniziative.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con la società in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato dalla società, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.