



CEF - Cooperativa Esercenti Farmacia s.c.r.l.

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Generale

Rev. 2020

Adottato con delibera del Cda del 28/01/2021

INDICE

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/20013

IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI CEF5

ORGANISMO DI VIGILANZA8

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO.....14

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Tale provvedimento, emanato anche per adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità penale dell'impresa con alcune disposizioni di diritto internazionale, prevede la responsabilità dell'Ente come conseguenza della commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati e, correlativamente, statuisce l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni amministrative che possono incidere gravemente sullo svolgimento dell'attività sociale dell'Ente medesimo.

In particolare, l'art. 5 del Decreto 231/01 prevede la responsabilità in capo all'Ente qualora determinati reati siano stati commessi nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente medesima dai seguenti soggetti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa (soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati (dipendenti, consulenti, collaboratori etc.).

In sostanza, qualora uno dei soggetti sopra elencati, ponga in essere uno dei reati previsti dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale dell'agente si aggiunge anche le responsabilità amministrativa dell'Ente nel cui interesse o vantaggio sono stati commessi i reati.

E ciò salva l'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse proprio esclusivo o di terzi estranei.

I reati rubricati dal D.Lgs 231/01

I reati che comportano in capo alla Società la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001, sono contenuti nel capo I, sezione III, del medesimo testo di legge.

La tabella sotto riporta l'elenco completo delle categorie di reato previste dal Decreto 231/01.

Categorie
[art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Categorie
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[legge 146/2006] Reati transnazionali
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art. 25-sexiesdecies] Contrabbando

Il presupposto di esclusione della responsabilità dell'Ente: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello 231/01 di organizzazione, gestione e controllo

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01 dispongono che la responsabilità della Ente non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello 231/01 (a seguito Modello), la normativa in esame prevede altresì che:

- l'Ente abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di controllo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del Modello;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello;

Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato, è previsto che:

- il Modello dovrà prevedere in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, si prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Linee Guida delle associazioni di categoria

In forza a quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto 231/01, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

Il presente Modello 231/01 si conforma alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001" di Confcooperative associazione di categoria cui l'CEF aderisce.

IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI CEF

Descrizione della Cooperativa

CEF Cooperativa Esercenti Farmacia nasce nel 1934 per iniziativa di un gruppo di farmacisti bresciani, con l'intento di garantire l'approvvigionamento dei medicinali e delle materie prime alle farmacie, razionalizzando gli acquisti e rendendo un servizio migliore.

La Cooperativa non ha scopo di lucro e persegue lo scopo mutualistico, volto a conseguire ai soci le migliori condizioni rispetto a quelle di mercato. In particolare, scopo della società è erogare ai Soci beni e servizi fornendo loro quanto necessario alla conduzione delle loro Farmacie.

CEF conta oggi più di 6.000 Farmacie clienti, tra farmacie private e comunali (di cui 2.000 farmacie sono socie) e negli ultimi anni ha superato i confini della provincia di Brescia garantendo un servizio di distribuzione nel Nord e nel Centro e Sud dell'Italia.

CEF commercia all'ingrosso i seguenti prodotti:

- farmaci etici
- SOP
- OTC
- Parafarmaci
- Alimenti
- Sanitari
- Medicina naturale e omeopatica

CEF, direttamente, attraverso società dalla stessa controllate, attraverso collaboratori esterni, veicola anche una serie di servizi altamente professionali di supporto nella gestione della Farmacia a 360°: servizi sul punto vendita rivolti al consumatore finale, organizzazione del layout della farmacia, servizio di category, servizio di contabilità, servizio elaborazione paghe, sono soltanto alcuni esempi delle attività che CEF propone ai Farmacisti avvalendosi di collaboratori esterni e di personale altamente qualificato.

Il sistema di governance è strutturato in modo tale da permettere l'attuazione delle strategie individuate per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, garantendo la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il governo della Cooperativa è affidato a:

- **Assemblea dei soci;**
- **Consiglio di amministrazione;**
- **Collegio sindacale;**
- **Società di revisore;**
- **Procuratori.**

Per maggiori dettagli si veda il documento **Allegato Governance** al presente Modello.

La struttura organizzativa della società è orientata a garantire la separazione dei compiti e responsabilità tra le funzioni operative e di controllo da un lato e la massima efficienza ed efficacia possibile dall'altro.

L'organigramma pone in evidenza le figure apicali, cioè le risorse umane che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa.

Le responsabilità e le mansioni in capo ai soggetti apicali e agli operativi sono formalizzati o attraverso apposite deleghe e procure e/o job description/procedure aziendali.

Le procedure, che regolamentano lo svolgimento delle attività aziendali, in particolare le procedure a carattere tecnico / logistico sono formalizzate e periodicamente soggette a verifica e aggiornamento. CEF ha peraltro implementato un Sistema di Gestione per la Qualità certificato alla norma ISO9001.

Obiettivi del Modello CEF

CEF con l'introduzione del Modello di gestione, organizzazione e controllo conforme al Decreto 231/01 intende perseguire gli obiettivi di:

- **liceità**, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie della Cooperativa nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- **etica**, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi della Cooperativa, anche in relazione al proprio scopo mutualistico;
- **trasparenza**, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo della Cooperativa, sia fra questa e gli interlocutori esterni (stakeholder);
- **efficacia dell'azione.**

Il Consiglio di Amministrazione con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di dotare la Cooperativa di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01.

Con l'adozione del presente Modello unitamente al Codice etico e al Sistema la Cooperativa si propone, in aggiunta al beneficio della esenzione della responsabilità amministrativa ex D.Lgs 231 del 2001, di raggiungere i seguenti obiettivi:

- prevenire comportamenti non etici nelle attività e nella gestione della Cooperativa tali da compromettere il fondamentale rapporto di fiducia esistente tra la Cooperativa stessa e i suoi stakeholder (intendendosi per stakeholder i soci, clienti e fornitori, la comunità territoriale etc.);
- mantenere inalterata la reputazione e l'immagine della Cooperativa così come si è consolidata nell'ambito nazionale ed internazionale;

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231/01, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Cooperativa stessa;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui CEF si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231/01 comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Pertanto, punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda vale a dire degli ambiti di attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione ad un organismo di controllo, di seguito denominato "Organismo di Vigilanza", di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'aggiornamento periodico del Modello e delle procedure aziendali attuative.

Destinatari del Modello CEF

Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello nonché nel Codice Etico sono tutti coloro che a vario titolo operano nella Cooperativa:

- i lavoratori soci e non soci, sia subordinati che non, compresi i dirigenti;
- i soci fruitori;
- gli amministratori e i membri degli altri organi sociali;
- collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con la Cooperativa;

- i partners (cioè i soggetti che partecipano con la Cooperativa ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

Altri fornitori e/o consulenti che non rientrano nelle categorie sopra previste non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte della Cooperativa che di conseguenza, non può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti tenuti da tali soggetti.

Tuttavia, poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza di interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti per uno o più reati previsti nel Decreto 231/01, la Cooperativa vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico.

Struttura del modello CEF

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nella Cooperativa in ragione delle attività da questo stesso svolte.

Costituiscono elementi del Modello anche il Codice Etico e il Sistema Disciplinare aziendale.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico. Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico. In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale a tutti i portatori di interesse che entrano in rapporto con la Cooperativa, ed ha lo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che CEF stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soci, dipendenti, amministratori, consulenti e partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo 231 del 2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire alla Cooperativa di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto stesso.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Composizione e collocazione

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett.b) e 7, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve possedere requisiti di: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi e non dovrà in alcun modo essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione della propria attività. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo

stesso adottato.

Indipendenza: la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, pratica professionale legale, oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

Continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Tenuto di quanto sopra l'Organismo di Vigilanza di CEF svolge le sue funzioni ed esercita i suoi poteri in assoluta indipendenza ed autonomia e non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico. È costituito da un organo collegiale costituito da 3 persone che:

- 1) non siano amministratori dotati di deleghe esecutive,
- 2) che non abbiano rapporti di parentela con questi ultimi,

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza deve essere necessariamente un soggetto non socio e del tutto estraneo all'organigramma societario e aziendale, fatto comunque salvo che due su tre dei componenti devono essere esterni del tutto estranei all'organigramma societario e aziendale.

Uno dei membri può essere scelto tra i componenti il Collegio Sindacale diverso dal Presidente.

La Cooperativa fornisce all'Organismo di Vigilanza il supporto segretariale necessario allo svolgimento dell'attività, e mette a disposizione un locale della Cooperativa ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza lo richieda. Riserva all'Organismo di Vigilanza una casella postale ed un indirizzo di posta elettronica per ciascun membro.

Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione ne determina anche il compenso. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre esercizi. L'incarico non può essere revocato, se non per giusta causa, e con delibera dell'Assemblea dopo avere acquisito parere conforme dal Collegio Sindacale e può essere conferito per non più di tre mandati consecutivi. La Cooperativa per il tramite della delibera di nomina fornisce all'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ogni anno sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale un piano di spesa per l'anno a venire.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare la Cooperativa anche per importi eccedenti le risorse finanziarie concesse dal Consiglio di Amministrazione nella delibera di nomina, a condizione che ciò sia reso necessario dall' esigenza di intervenire urgentemente rispetto a circostanze eccezionali, e previa autorizzazione del Collegio Sindacale.

Poteri e Funzioni

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza ha *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento”*. A questa breve affermazione corrispondono in realtà una serie articolata di funzioni e poteri che l'Organismo di Vigilanza si vede attribuiti dall'Organo Amministrativo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza vengono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree “a rischio” reato, e alla idoneità delle procedure adottate ai fini della prevenzione dei reati rilevanti per il D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere ed assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari dello stesso;
- verificare lo stato di aggiornamento del Modello, segnalando con tempestività all'Organo Amministrativo la necessità di procedere alle integrazioni ed agli aggiornamenti da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento e/o della struttura aziendale

Tali compiti generali si declinano, poi, nell'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifiche funzioni e relativi poteri:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della “mappatura” aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- promuovere adeguate iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, e predisporre la documentazione necessaria alla divulgazione, contenente istruzioni e chiarimenti relativi al Modello stesso;
- instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con le diverse figure apicali delle aree a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio nonché per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);

- controllare la presenza, l'effettività e la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del Modello o che siano da esso richiamate. In particolare, devono essere messi a disposizione dell'OdV tutti i dati possibili al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a fornire indicazioni di indirizzo per un corretto aggiornamento degli elementi stessi
- curare l'aggiornamento del Modello 231/01, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello 231/01;
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello 231/01;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello 231/01, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- in presenza di violazioni del Modello, o suo mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, così come in presenza di mancato adeguamento alle prescrizioni indicate dall'OdV, procedere alla segnalazione all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle funzioni e dei poteri di cui sopra ha libero accesso presso tutti gli archivi ed i documenti della ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario e può 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 231/01.

I soci, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a prestare la massima collaborazione ai membri dell'Organismo di Vigilanza, trasmettendo tempestivamente a questi ultimi le informazioni e i documenti da essi richiesti, e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza richiesta. Nella sua attività può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente e nei limiti delle risorse a disposizione anche di supporti esterni.

Laddove, nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza abbia notizia di atti o fatti in corso di esecuzione che, se portati a compimento, potrebbero perfezionare un reato, esso ha il dovere di agire immediatamente nei confronti degli amministratori e del Collegio Sindacale, nonché la funzione aziendale immediatamente sovraordinata a quella responsabile dell'atto o fatto in corso di compimento, affinché tali soggetti, nell'esercizio delle rispettive funzioni e poteri, intervengano al fine di impedire la commissione del reato o quanto meno mitigarne gli effetti.

Doveri di report nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, segnalando eventuali criticità e proponendo le modifiche al Modello ritenute opportune o necessarie.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, periodicamente, per iscritto su base almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In via continuativa e comunque ogni qual volta ritenga di dovere attivare una ulteriore e più rapida linea di reportistica, l'Organismo riferisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi. A propria volta, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di richiedere ai presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale la convocazione degli organi da essi presieduti, affinché l'Organismo di Vigilanza possa ad essi riferire in merito a fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa a carico della Società, ponendo così tali organi in condizione di adottare le misure di rispettiva competenza.

Ogni anno, inoltre, entro il mese precedente alla riunione del Consiglio di Amministrazione fissata per l'approvazione del Progetto di bilancio di esercizio, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione consuntiva avente ad oggetto l'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, nonché il proprio programma di attività per l'anno successivo. Tale relazione dovrà essere comunicata all'assemblea dei soci unitamente allo schema del bilancio di esercizio.

Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza sono componenti essenziale di un sistema di controllo e vigilanza sul corretto funzionamento del Modello. I flussi informativi, opportunamente alimentati dalle funzioni aziendali, consentono all'OdV di soddisfare il requisito della "continuità di azione", mantenendo il presidio sulle aree di rischio individuate nel Modello.

I flussi si possono distinguere in tre diverse tipologie:

- a) ad evento;
- b) periodici;
- c) whistleblowing.

Flussi ad evento

I flussi informativi ad evento si generano al verificarsi di un determinato evento di cui si ritiene venga informato l'OdV.

I flussi ad evento, previsti dal Modello, sono ad esempio:

- la comunicazione degli infortuni verificatesi sui luoghi di lavoro.

Flussi periodici

I flussi informativi periodici, a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo. L'informativa periodica deve presentare requisiti di rilevanza, qualità ed articolazione ed è quindi opportuno che la modalità di realizzazione del flusso informativo sia prevista da una procedura aziendale.

I flussi periodici, previsti nel Modello, sono ad esempio:

- l'inoltro del bilancio della cooperativa su base annuale.

Whistleblowing (segnalazioni)

I flussi informativi cd whistleblowing possono provenire da parte di un qualsiasi dipendente della cooperativa che rilevi un pericolo, una possibile frode o un altro rischio che possa configurare una violazione del Modello.

La Cooperativa al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni e in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd "whistleblowing") e in conformità con le previsioni dell'art 6 del D.Lgs 231/01, *comma 2-bis*, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del D.Lgs 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ai sensi del comma *2-ter* del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma *2- quater*, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

L'elenco dei flussi informativi all'OdV completo è posto in allegato al Modello (Regolamento Flussi OdV)

Regolamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni ed i propri poteri secondo le modalità previste dal Regolamento di funzionamento, predisposto dallo stesso Organismo di Vigilanza e da esso approvato e trasmesso all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale. Il regolamento assicura la continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, sia relativamente all'attività di vigilanza, sia relativamente all'attività di relazione all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO**Informazione e formazione**

CEF si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e ai soggetti apicali della Cooperativa, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), con la consegna di una copia del Modello 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica.

Al personale della Cooperativa e ai soci viene inviata una comunicazione interna con evidenza degli obiettivi e della struttura del modello, per opportuna informazione e divulgazione.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello 231/01, dal Codice Etico e dal Sistema Disciplinare con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito dell'Ente. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di Amministrazione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi formativi rivolti al personale della Cooperativa.

Il programma di formazione è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

Il livello di formazione va applicato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse interne alle attività a rischio-231.

Per il management della Cooperativa sono previste sessioni di formazione specifica in presenza. La formazione di base per il personale della Cooperativa è garantita mediante l'erogazione su base periodica di corsi con modalità e-learning.

ALLEGATI AL MODELLO:

Costituiscono Allegati al Modello:

- Codice Etico
- Sistema Disciplinare
- Mappatura processi e attività sensibili (Risk Assessment)
- Elenco Reati D.Lgs n.231/2001
- Sistema di governance
- Regolamento flussi e segnalazioni OdV
- Matrice delle revisioni - Sistema di Gestione Qualità
- Matrice delle revisioni - Salute e Sicurezza sul Lavoro