



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Parte Generale

Data approvazione rev.00: assemblea soci del 19 dicembre 2012



Indice

Termini e definizioni	3
Introduzione	4
Il quadro normativo di riferimento	4
Il Decreto Legislativo 231/01	4
I Reati “presupposto”: excursus normativo del Decreto	5
Linee guida per elaborazione del Modello	6
Approccio metodologico	7
Il Modello di gestione, organizzazione e controllo di C.V.L. SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	8
Descrizione Società	8
Territorio di riferimento.....	8
Mission.....	8
Struttura del modello.....	10
Destinatari del Modello	10
Finalità e caratteristiche del Modello	10
Adozione del Modello.....	11
L’Organismo di Vigilanza	12
Identificazioni e collocazione dell’Organismo di Vigilanza	12
Nomina dell’Organismo di Vigilanza	12
Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	12
Informativa da e verso l’Organismo di Vigilanza	13
Comunicazione e formazione	14



Termini e definizioni

Modello Organizzativo o Modello

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV

Acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

CdA

Acronimo di Consiglio di Amministrazione.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti

I soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Fornitori

I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Pubblica Amministrazione

Si intende la pubblica amministrazione.

Stakeholders o Portatori di interesse

I soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di Controlli Interno o SCI

L'insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla azienda allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Sistema Sanzionatorio

Il documento tale denominato, parte del Modello Organizzativo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste nel Modello stesso.

Regolamenti aziendali

L'insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Introduzione

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello") è di escludere la responsabilità amministrativa di C.V.L. CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE- SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS (nel seguito denominata anche "Società") nel caso di commissione dei reati dal D.Lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dirigenti, dipendenti o, in generale, collaboratori della Società.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il Sistema di Controllo Interno aziendale e renderlo conforme ai dettami del D.Lgs 231/2001 e quindi:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate ("Stakeholders") da parte di chi opera in C.V.L. Coopertiva Sociale e di chi opera per conto di C.V.L.

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree/processi aziendali di rilevanza interna ed esterna.

Il quadro normativo di riferimento

Il Decreto Legislativo 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle società per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. Soggetti Apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. Soggetti Subordinati).

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle Società che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società onde garantirne la reale "afflittività". Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P. A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo* interno alla Società con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



I Reati "presupposto": excursus normativo del Decreto

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 (Allegato ElencoReati).

Nella sua prima configurazione il Decreto ha introdotto gli artt. 24 e 25 ovvero i reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato). Successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale e adeguarla alle convenzioni internazionali:

- a) la Legge 23 novembre 2001 ha aggiunto al decreto l'art. 25 *bis* relativo ai reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati;
- b) il D. Lgs. 61/2002, con l'inserimento dell'art. 25 *ter*, ha esteso la responsabilità della Società ai reati societari previsti dal codice civile (falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea);
- c) la legge di ratifica ed esecuzione della "Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre del 1999" del 14 gennaio 2003 n°7 con l'art 25 *quater*, ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico;
resta ancora da disciplinare la responsabilità della Società per i reati in materia di tutela ambientale e del territorio; dei reati relativi alla tutela dell'incolumità pubblica, in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge n. 300/2000
- d) la Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto all'art. 25 *quinquies* i reati relativi alla tratta delle persone;
- e) La Legge n. 62 del 2005 ha ampliato la sfera di responsabilità delle Società anche ai casi di reati di manipolazione del mercato ed *insider trading* (art. 25 *sexies*);
- f) la Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" all'art. 10 ha esteso la responsabilità amministrativa della Società anche per i reati di associazione per delinquere, associazioni per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzati al traffico illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- g) la Legge n. 123 del 3 agosto 2007 con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231 l'art. 25 *septies* che prevede la responsabilità amministrativa della Società per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;
- h) con l'attuazione da parte del Governo della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, è stato introdotto nella disciplina del D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. 231 del 2007, l'art. 25 *octies*, che prevede la responsabilità delle Società per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale.
- i) il 27 febbraio 2008 il Senato ha approvato il disegno di legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, che ha introdotto l'art. 24 *bis* al Decreto 231/01, intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".
- j) la Legge del 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto l'art. 24-ter relativo ai "Delitti di criminalità organizzata"
- k) la Legge del 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto l'art. 25-bis 1 "Delitti contro l'industria ed il commercio" e l'art. 25 novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"
- l) La legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

m) il D. Lgs. 121/2011 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 7 Luglio 2011 che modifica il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-undecies "Reati ambientali". estendendo la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali introdotti nel codice penale (introduzione dell'art. 727-bis e 733-bis) e previsti dalla normativa di settore: *D. Lgs. 152/2006 (modificata), legge 7 febbraio 1992, n. 150, legge 28 dicembre 1993, n. 549 e D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202.* Il D. Lgs. 121/2011 ha inoltre modificato il D.Lgs. 231/01 inserendo l'Art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" andando così a risolvere un problema di sovrapposizione di reati, mantenendo all'Art. 25-novies i soli reati in violazione del diritto di autore.

Linee guida per elaborazione del Modello

In forza a quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto 231/01, i Modelli possono essere predisposti sulla base delle linee guida redatte dalle Associazioni di Categoria e ratificate dal Ministero di Grazia e Giustizia.

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 la cooperativa C.V.L.

Il Modello 231/01 adottato da C.V.L. è conforme alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001" di Confcooperative.



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Approccio metodologico

Il Modello è stato realizzato in base alla seguente metodologia:





COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Il Modello di gestione, organizzazione e controllo di C.V.L. SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Descrizione Società

C.V.L nasce nel 1984 come cooperativa di tipo B, su proposta di Virginio Caldera e il sostegno di alcuni gruppi che promuovevano attività a favore delle persone disabili, tra cui il Centro Volontari della Sofferenza di San Sebastiano, gli Amici Costruttori e il gruppo Vita Perché di Sant'Apollonio. Nel 1985 prende il via un laboratorio protetto con Fondo Sociale Europeo per l'inserimento lavorativo. La trasformazione da cooperativa di tipo B in cooperativa di tipo A e gestione del primo CSE (attuale CDD) a Lumezzane avviene nel 1993.

Nel 1994 apre il servizio Spazi di Integrazione Sociale (SIS) diventato successivamente SFA e poi CSE. A partire dal 1996 il Comune dà in gestione a CVL il Servizio Ad Personam nelle scuole e dal 2000 la gestione del SAED- Servizio assistenza educativa domiciliare. Nel 2004 apre la Comunità Socio Sanitaria "Memorial dr. Felice Saleri". Fino al 2007 l'ente gestore è la fondazione "Le Rondini" mentre alla CVL spetta la progettazione e conduzione, dal 2007 la Cooperativa subentra come ente gestore del CSS.

Ad oggi la Cooperativa fornisce 7 servizi:

- Centro Diurno Disabili " Il Cammino" (CDD);
- due Comunità Socio Sanitarie "Felice Saleri" (CSS);
- Centro Socio Educativo (CSE);
- Servizio Formazione all'autonomia (SFA);
- Servizio Assistenza Ad Personam (AAP);
- Servizio Assistenza Educativa Domiciliare (SAED)
- Progetto Appartamento.

alcuni dei quali dati in gestione dal Comune di Lumezzane.

Territorio di riferimento

Il radicamento territoriale è sempre stato uno dei valori costitutivi della cooperativa C.V.L., non solo come spazio fisico d'intervento, ma come capacità di leggere e interpretare il territorio, ricercando un legame organico con la comunità locale e costanti rapporti con cittadini, gruppi sociali e istituzioni, per valorizzare le potenzialità della collettività e per fronteggiare i bisogni, anche latenti, dei cittadini, in particolare dei più deboli e delle persone svantaggiate.

La presenza e il coinvolgimento nella base sociale di abitanti del territorio in cui si è radicati e si opera, la rete di volontariato costruita in collaborazione con l'associazione "Il Delfino", le iniziative sociali e ricreative con i gruppi/associazioni di Lumezzane, consentono all'impresa cooperativa di rispondere sempre meglio ai bisogni della comunità territoriale e conseguentemente di porre in essere le necessarie misure solidaristiche e imprenditoriali, compiendo coerenti investimenti economici e sociali. La cooperativa CVL ha scelto di "lavorare" a Lumezzane, un paese incastonato nella Valgobbia, che afferisce alla Val Trompia e rinnova ogni anno questa importante scelta culturale, nella convinzione che la Cooperativa possa essere presenza significativa per il proprio paese tanto quanto la comunità lumezzanese lo sia per essa stessa.

Mission

La cooperativa C.V.L. persegue la seguente mission:

"per crescere e camminare insieme"...

- Crescere: sviluppare in verticale i servizi educativi, aumentarne la qualità, rispondere a bisogni sempre più complessi fino a coprire ogni settore della disabilità. Sensibilizzare gli utenti, le famiglie e tutta la comunità locale a vivere la disabilità come condizione possibile di vita.
- Camminare: muovere i passi verso una reale e concreta convivenza, dove ognuno, in base alle proprie inclinazioni e capacità, ha la possibilità di esprimersi per quello che è; dove il valore delle persone è per se stesso, e non per le sue performance.



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

- Insieme: condividere le idee e le progettualità, affiancarsi alle istituzioni per mettere a servizio competenze, capacità, valori utili alla realizzazione di una qualità della vita che è di tutti.

La cooperativa, in accordo con la legge 381/91 si propone di raggiungere i propri obiettivi attraverso:

- la gestione di servizi socio assistenziali, socio sanitari ed educativi;
- iniziative culturali rivolte alla comunità per l'integrazione sociale



Struttura del modello

Il presente **Modello** è costituito da una **Parte Generale** e da una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** riporta i profili normativi del Decreto, le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, tra cui l'Organismo di Vigilanza.

La **Parte Speciale**, partendo dall'analisi e mappatura dei rischi ai sensi del D.Lgs 231/2001 delle aree e dei processi aziendali, descrive la metodologia seguita per l'analisi e il trattamento dei rischi e i protocolli per la riduzione dei rischi individuati al fine di ricondurli ad un "livello accettabile".

Sono parte integrante del modello i seguenti documenti:

- **Codice Etico**, cioè l'insieme di norme etiche cui la Società si ispira nell'ambito dello svolgimento della propria attività a tutela dei propri interessi e degli interessi di terzi
- **Sistema Sanzionatorio**, che individua i comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e le relative sanzioni applicabili, nel rispetto del CCNL di riferimento;
- **Regolamento dell'OdV**;
- Tutte le **procedure e i regolamenti interni** introdotti nel tempo e atti a mantenere la piena conformità normativa e la piena applicazione del Modello.

Destinatari del Modello

I Destinatari del Modello nonché del Codice Etico sono tutti coloro che a vario titolo operano nella Società e/o per conto di essa:

- gli amministratori e i membri degli altri organi sociali,
- i dipendenti, compresi i dirigenti,
- collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con la Società,
- i partners (cioè i soggetti che partecipano ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

Finalità e caratteristiche del Modello

Il Modello è predisposto con lo scopo di implementare delle procedure di controllo interno (ex ante ed ex post) delle varie attività aziendali, al fine di dotare la Società di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Il Modello è redatto in conformità ai requisiti richiesti dall'art. 6, c.2 e c.3, del D.Lgs 231/2001; in particolare, sono state:

- individuate ed isolate le attività all'interno delle quali possono essere commessi i reati-presupposto rilevati ai fini del D.Lgs 231/2001;
- previste specifiche procedure finalizzate alla gestione della formazione del personale e finalizzate a dare attuazione alle decisioni dell'ente al fine di prevenire i reati-presupposto;
- introdotti specifici protocolli per la gestione delle diverse attività aziendali al fine di limitare la possibilità di commettere specifici reati.

Nella **Parte Speciale** del Modello è riportata la "**Mappatura dei rischi-reato**".



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Adozione del Modello

C.V.L. Società Cooperativa Sociale ritiene conforme alle proprie politiche aziendali adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Il Modello rappresenta inoltre un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti della Società e tutti gli altri soggetti, a diverso titolo con la stessa coinvolti (ad esempio clienti, soci, amministratori, fornitori, partners e collaboratori) affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano comportamenti ispirati alla trasparenza, liceità, correttezza gestionale.

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni, salvo quanto previsto nel paragrafo precedente, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Per le altre modifiche (processi sensibili e procedure specifiche non oggetto di norme e regolamenti, su cui la Società ha autonomia decisionale) il Consiglio di Amministrazione conferisce delega all'Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione provvede con cadenza almeno annuale a ratificare le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.



L'Organismo di Vigilanza

Identificazioni e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01/2001, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** i soggetti nominati nell'OdV non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della Società affinché non si generino conflitti di interesse. All'OdV sarà inoltre garantito un'indipendenza gerarchica il più alta possibile grazie alla nomina di professionisti esterni. Sarà fondamentale la previsione di un'attività di reporting dall'OdV al Cda.
- **professionalità:** i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D.lgs. 231 e dei modelli di organizzazione da essa previsti.
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello 231/01, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza;
- **onorabilità ed assenza dei conflitti di interessi:** ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** all'OdV deve essere garantito pieno e libero accesso a tutte le informazioni che via via si riterranno necessarie per effettuare le verifiche programmate in esecuzione all'attività di controllo prevista dal Modello 231/01. Proprio per questo motivo, l'OdV più che organo superiore al vertice aziendale, è da ritenersi indipendente. In quest'ottica esso potrà esercitare i poteri di controllo e di indagine che gli spettano ex Decreto 231/01, nonché curare l'aggiornamento del Modello 231/01. La mancata o parziale collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che sarà accertata con apposito procedimento.

Nella nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza C.V.L. assicura la rispondenza ai requisiti sopraelencati.

Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; contestualmente viene adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Gli amministratori definiscono le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

- **verifica e di vigilanza sul Modello, ovvero:**
 - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.
- **aggiornamento del Modello, ovvero:**
 - curare l'aggiornamento del Modello, 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;
- **informazione e formazione sul Modello, ovvero:**
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:**
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

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.

Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

C.V.L. comunica all'OdV il sistema delle deleghe e dei poteri attribuiti ai funzionari e ai dirigenti, nonché le eventuali modifiche.

Inoltre effettua comunicazione con tempestività all'OdV anche dei seguenti documenti e informazioni:

- provvedimenti o notizie relativi all'avvio di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al decreto 231/01 ;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/01 ;
- le notizie relative alla effettiva attuazione , a tutti i livelli, del Modello, con evidenza dei provvedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;

Le segnalazioni in merito a possibili violazioni del Modello devono essere effettuate in forma scritta non anonima, e portate a conoscenza dell'OdV mediante appositi canali riservati. Esaminate le segnalazioni ricevute, l'OdV valuta le indagini da eseguire e le modalità più adatte. L'OdV motiva per iscritto la decisione di procedere a un'accurata indagine interna o l'archiviazione della segnalazione.

L'OdV relaziona periodicamente al Consiglio d'Amministrazione sulla propria attività con frequenza almeno annuale. Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta del Direttore Generale o del Consiglio di Amministrazione.



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Comunicazione e formazione

C.V.L. diffonde, 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 al personale della Società, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e consegna di una copia del Modello e del Decreto 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti è prevista la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello, dal Decreto 231/01 e dal Codice Etico e 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 della Società. 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, si prevede 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 informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

Il programma di informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.