

COOP ALLEANZA 3.0 SOC. COOP.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,

del Decreto Legislativo 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”

1

EMISSIONE E MODIFICHE			
rev.	data	descrizione	Approvato
5	28/05/2026	Aggiornamento	CdA
4	11/11/2022	Aggiornamento	CdA
3	10/09/2021	Aggiornamento	CdA
2	27/09/2019	Aggiornamento	CdA
1	27/04/2018	Aggiornamento	CdA
0	29/07/2016	Prima emissione	CdA

Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Coop Alleanza 3.0 soc.coop. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.

Sommario

1. DEFINIZIONI	3
2. PREMESSA NORMATIVA: la responsabilità amministrativa degli Enti	5
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COOP ALLEANZA 3.0	11
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	20
5. SISTEMA DISCIPLINARE	21
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	23

PARTE SPECIALE A - Reati contro la Pubblica Amministrazione

PARTE SPECIALE B - Reati informatici

PARTE SPECIALE C - Delitti di criminalità organizzata

PARTE SPECIALE D - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo

PARTE SPECIALE E - Delitti contro l'industria ed il commercio e reati in materia di contraffazione

PARTE SPECIALE F - Reati societari ed Abusi di mercato e Corruzione tra privati

PARTE SPECIALE G - Reati Tributari

PARTE SPECIALE H - Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE I - Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

PARTE SPECIALE J - Reati in materia di diritti d'autore

PARTE SPECIALE K - Reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

PARTE SPECIALE L - Reati ambientali

PARTE SPECIALE M - Reato d'impiego di lavoratori stranieri irregolari e lavoro irregolare

PARTE SPECIALE N - Altri reati

ALLEGATI:

- 1) Decreto Legislativo 231/2001 (Allegato n. 1)
- 2) Appendice Normativa (Allegato n. 2)
- 3) Codice Etico di Gruppo (Allegato n. 3)
- 4) Risk Assessment (Allegato n. 4)
- 5) Governance ed Organigramma (Allegato n. 5)
- 6) Procedure richiamate nel Modello (Allegato n. 6)

1. DEFINIZIONI

Coop Alleanza 3.0 società cooperativa (nel proseguo anche la “**Cooperativa**”), è una società cooperativa di consumo con sede in Castenaso (BO), Via Villanova 29/7 ed è parte integrante del Sistema Coop, tra le principali catene distributive italiane e, insieme, la più grande organizzazione di consumatori. Non è una impresa commerciale qualunque, perché i suoi proprietari sono i soci, cioè consumatori che si sono uniti al fine di meglio tutelare il proprio potere d’acquisto e ottenere garanzie sulla qualità e la sicurezza dei prodotti.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.

Figure Apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Cooperativa.

Sottoposti

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti Apicali.

3

Gruppo Coop Alleanza 3.0

Insieme di tutte società controllate direttamente o indirettamente dalla Cooperativa, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile.

Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: è il complesso di principi di comportamento e di protocolli atti a prevenire i reati così come previsto dal Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigenti in Cooperativa (Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Procedure, Manuali Operativi, Codice Etico di Gruppo, etc.).

Organismo di Vigilanza (OdV)

Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner

Controparti contrattuali di Coop Alleanza 3.0 sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società giunga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di

beni e servizi, consorzi, ecc.), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi - Attività Sensibili

Processi e attività di Coop Alleanza 3.0 nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Whistleblowing

La disciplina del whistleblowing è volta a garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni di normative nazionali. Infatti, l'art. 4, comma 1, secondo periodo d. lgs. 24/2023 prevede espressamente che *«i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto»*.

Al contempo, l'art. 24, comma 5 d. lgs. 24/2023 ha modificato il comma 2-bis dell'art. 6 D.lgs. 231/2001, stabilendo che *«i modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)»*.

2. PREMESSA NORMATIVA: la responsabilità amministrativa degli Enti

2.1 Il Decreto

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (Allegato n. 1) ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti, adeguando la legislazione italiana ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha aderito, quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, nel 2001, rappresentò una grande novità, sia normativa che culturale; alla responsabilità penale personale di colui che ha commesso un reato, si aggiunge e si affianca la responsabilità dell’Ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato commesso.

Si può dunque sintetizzare che a seguito del Decreto *la società può essere assoggettata a sanzioni*, delle quali si vedrà in seguito nello specifico il contenuto, nel caso in cui persone riferibili alla sua struttura (e/o organizzazione) si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati individuati dal Decreto stesso.

Si può fin da ora anticipare che le sanzioni in cui può incorrere l’Ente sono di natura amministrativa; il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) non consente una soluzione contraria, ma la particolare strutturazione delle stesse, la cui applicazione consegue alla commissione di reati, ha fatto parlare già di un terzo genere di responsabilità, un *tertium genus*, che si posiziona tra la responsabilità penale e quella amministrativa.

La Relazione illustrativa al Decreto ha infatti stigmatizzato che si tratta di un “*tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il Giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell’Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che il Legislatore ha previsto l’adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua mancata adozione non è perciò soggetta ad alcuna sanzione, ma riduce drasticamente le possibilità dell’Ente di essere esonerato dalla responsabilità in caso di commissione di reati presupposti da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

2.2 I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell’Ente conseguente alla commissione di uno o più reati

presupposto è condizionata, a norma dell'art. 5, al contemporaneo verificarsi di due requisiti:

- 1) *requisito oggettivo*, cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente, in particolare:
 - l'*interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto, mentre
 - il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica;
- 2) *requisito soggettivo*, cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato:
 - da "Figure Apicali", persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - da "Sottoposti", persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui sopra.

Il *requisito oggettivo* richiede una precisazione in relazione al rapporto che intercorre tra il concetto di *interesse* e quello di *vantaggio*. Va rilevato sin da subito che il requisito oggettivo tende a configurare la responsabilità dell'Ente in tutti i casi in cui l'autore del reato abbia agito nell'interesse dell'Ente, a prescindere che questo abbia concretamente conseguito alcun vantaggio, mentre non è sempre automatico che l'Ente sia responsabile per il solo fatto di aver ricevuto un vantaggio da una condotta illecita posta in essere da un soggetto ad esso riferibile. L'Ente sarà quindi responsabile quando l'autore del reato persegue volontariamente la realizzazione di un interesse o di un vantaggio a favore della società ma non anche nel caso in cui la società benefici di un vantaggio meramente *fortuito*, quale frutto casuale di un comportamento posto in atto nell'esclusivo interesse proprio (dell'autore del reato) o di terzi (soggetti riconducibili all'autore del reato) e quindi non attribuibile alla "volontà" dell'Ente. Ciò che rileva in sede processuale è la capacità dell'Ente di dimostrare la propria estraneità rispetto alla condotta dell'autore del reato e agli effetti della condotta illecita.

In questo senso l'*interesse* esprime la direzione finalistica della condotta, e, processualmente parlando, è soggetto ad una valutazione *ex ante*, mentre il *vantaggio*, essendo il risultato materiale dell'azione delittuosa, presuppone la verifica concreta dell'evento e, processualmente parlando è assoggettabile ad una valutazione *ex post*.

Il *requisito soggettivo* comporta a sua volta una necessaria precisazione. Se è vero che il legislatore ha inteso estendere al massimo l'arco di responsabilità soggettiva, ricomprendendo di fatto tutti i soggetti dell'Ente, risulta però evidente che ha altresì previsto una diversa gradazione dell'onere probatorio in capo alla società a seconda della "qualità" degli autori materiali del reato. Sono infatti previsti due differenti regimi di attribuzione della responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la

politica dell'Ente. Nel caso di specie sarà quindi la società a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato che sia imputato ad un "sottoposto" la società dovrà "solo" dimostrare che non vi sia stata "inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

2.3 Le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità dell'Ente

Il Decreto prevede specifiche condizioni perché si possa configurare l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

Innanzitutto, l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

Per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'articolo 6 prevede l'esenzione per l'Ente in grado di dimostrare che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di Organizzazione e di Gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi prevedendo, altresì, i canali di segnalazione interna (Whistleblowing), il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti ed il relativo sistema disciplinare (comma 2-bis, art. 6);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, (*i.e.* l'OdV);
- c) chi ha commesso il reato lo ha fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

7

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il Modello di cui alla sopraccitata lettera a) deve rispondere alle 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda i reati commessi da *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede

l'esonero dalla responsabilità dell'Ente nel caso in cui lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

E' quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di trovarsi esposta al rischio di incorrere nella responsabilità da "reati 231". Tale strumento principe è il Modello di Organizzazione e Gestione che deve 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.

La mera adozione formale del Modello non è di per sé sufficiente a garantire l'esonero dalle responsabilità poiché il Decreto richiede che venga "efficacemente attuato" e all'art. 7, comma 4, specifica che l'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando intervengano novità normative o quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.4 I reati presupposto

La responsabilità dell'Ente è circoscritta dal Decreto ad una serie determinata di reati (c.d. reati presupposto). Si tratta di un novero significativo di ipotesi di reato, che è viene progressivamente ampliato attraverso un costante susseguirsi di interventi legislativi integrativi.

8

Per il dettaglio delle fattispecie illecite si rinvia alla consultazione degli allegati 1 e 2 al presente Modello.

2.5 Le sanzioni

Nel caso di affermazione della responsabilità dell'Ente è prevista la comminazione di sanzioni. Il Decreto, all'articolo 9, elenca le sanzioni previste nei confronti della società e le distingue tra:

- a) sanzione pecuniaria;
 - b) sanzioni interdittive;
 - c) confisca;
 - d) pubblicazione della sentenza.
- a) La *sanzione pecuniaria* viene sempre applicata in caso di illecito amministrativo dipendente da reato ai sensi dell'art. 10 del Decreto. Le modalità di commisurazione della sanzione viene generalmente definita in base ad un sistema di "quote" ad eccezione di quanto previsto al comma 3-bis che prevede: "Nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito",

Ad esclusione dell'eccezione prevista al comma 3-bis dell'art. 10, il giudice, relativamente ad ogni singolo reato, determina il numero delle quote, che sono ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1000, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549. Pertanto, la sanzione massima teorica può arrivare fino a € 1,55 mln milioni di euro.

b) Le *sanzioni interdittive* sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

9

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri usati per determinare le pene pecuniarie.

- c) La *confisca* consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.
- d) La *pubblicazione della sentenza* di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

2.6 Linee guida di A.N.C.C. - COOP

Coop Alleanza 3.0, conformemente a quanto previsto dal Decreto, ha predisposto il proprio Modello anche grazie ai "Codici di comportamento Ancc/Coop per la costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi degli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Linee Guida ANCC"), elaborati dalla propria associazione di rappresentanza A.N.C.C.

La Cooperativa ha potuto così beneficiare delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, in particolare della metodologia e delle indicazioni progettuali, approvate dal Ministero della Giustizia, in prima istanza, nel 2005 e successivamente da ultimo, nel mese di febbraio 2023, comprensive delle integrazioni resesi necessarie dalle novità medio tempore intervenute.

La Cooperativa partecipa inoltre, anche alla Commissione *ad hoc* istituita da A.N.C.C. e condivide gli aggiornamenti che l'Associazione propone a seguito di modifiche normative che, tempo per tempo, intervengono nel Decreto.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COOP ALLEANZA 3.0

3.1 *Obiettivi perseguiti da Coop Alleanza 3.0 con l'adozione del Modello*

Coop Alleanza 3.0, sin dalla propria costituzione, ha adottato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ed ha nominato l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 231/2001.

Coop Alleanza 3.0, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del Gruppo, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo così come previsto dal D.lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante della propria natura cooperativa, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di Coop Alleanza 3.0, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La cultura della legalità, unitamente a quella della trasparenza ed alla vocazione alla partecipazione sociale nelle attività caratteristiche e nell'amministrazione dell'azienda, costituiscono da sempre i postulati stessi dell'esistenza e dell'azione sociale e imprenditoriale della Cooperativa.

11

Il Modello si inserisce, pertanto, come ulteriore elemento del sistema di *governance aziendale* e comprende, in conformità al dettato normativo, il Codice Etico di Gruppo già adottato dalla Cooperativa.

Con il presente Modello la Cooperativa vuole rafforzare il governo dei rischi con l'obiettivo specifico di evitare il fenomeno della c.d. "colpa di organizzazione".

La colpa di organizzazione è, infatti, il paradigma per l'attribuzione della responsabilità 231 alle aziende e si configura in presenza di carenze nelle cautele organizzative, intese quali misure preventive o di controllo che l'ente avrebbe dovuto adottare per impedire o dissuadere la commissione di reati.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha ribadito in più occasioni che la colpa di organizzazione "è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo"

La colpa di organizzazione rappresenta una violazione delle regole cautelari che un ente è tenuto a mettere in atto per evitare rischi di illeciti penali. In altre parole, un'azienda può essere ritenuta responsabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 per i reati direttamente commessi da propri collaboratori, a causa della mancanza di adeguate misure organizzative di prevenzione che avrebbero consentito di evitare tali illeciti.

La Cooperativa ritiene, pertanto, fondamentale adottare il Modello ed attuare efficacemente l'intero sistema 231 al fine di implementare le cautele organizzative e gestionali già esistenti.

3.2 *Approccio metodologico*

L'implementazione del Modello Organizzativo si è fondata su un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato (*"Mappatura e Analisi del Rischio"*) e, specificamente in relazione a queste, ha richiesto il costante aggiornamento di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata esclusivamente aggirando fraudolentemente il Modello e le procedure da questo richiamate.

La Cooperativa ha quindi effettuato la mappatura completa delle aree a rischio ai sensi del Decreto, mediante l'identificazione e la valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto *ex D.lgs. 231/2001* (c.d. *"mappatura delle attività sensibili"*) è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di Coop Alleanza 3.0, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Cooperativa e mediante l'effettuazione di interviste/confronti con i responsabili delle funzioni coinvolte nelle *"attività sensibili"*.

La redazione del Modello, in particolare, è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) acquisizione delle informazioni aziendali: esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di incontri con i principali responsabili al fine di effettuare una analisi generale dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni e direzioni;
- b) definizione delle *"Aree a Rischio Reato"* condividendo l'impostazione fornita dalle Linee Guida ANCC: individuazione delle aree aziendali che, con riferimento ai reati presupposto, sono soggette al rischio di commissione reato attraverso specifiche interviste ai singoli soggetti responsabili dei processi aziendali nonché attraverso la definizione delle possibili modalità di commissione dei reati;
- c) mappatura dei processi sensibili e valutazione del livello di rischio: definite le *"Aree a Rischio Reato"* si è proceduto alla mappatura dei processi sensibili in esse svolti e alla valutazione dei rischi esistenti considerando i presidi aziendali in essere;
- d) identificazione dei punti di miglioramento: all'esito delle attività dei punti precedenti, sono stati individuati i punti di miglioramento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

3.3 *Il Modello: funzione e struttura*

La *funzione* del Modello è la costituzione di un sistema strutturato ed organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi prevalentemente in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle *"attività sensibili"* (cioè di tutte quelle attività in cui esiste la possibilità di commissione di un reato presupposto) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Coop Alleanza 3.0 nelle aree di “attività sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell’azienda;
- ribadire che comportamenti penalmente illeciti sono fortemente condannati da Coop Alleanza 3.0 in quanto (anche nel caso in cui la Cooperativa fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico – sociali cui la Cooperativa intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di “attività sensibili”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Oltre ai principi già indicati, i punti cardine del Modello sono:

- l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle “attività sensibili” dell’azienda vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

13

La *struttura* del Modello si articola in Parte Generale, Parti Speciali ed Allegati (D.lgs. 231/2001, Appendice Normativa, Codice Etico di Gruppo, Risk Assessment, Principi di Comportamento, Governance ed Organigramma nonché le Procedure interessate).

Nella Parte Generale sono illustrati i contenuti del Decreto, le caratteristiche del Modello, le misure disciplinari, i compiti dell’OdV nonché le previsioni relative al Whistleblowing; sono altresì contenuti l’insieme dei principi, le logiche e la struttura del Modello stesso, oltre i seguenti Allegati:

- Allegato n.1 Decreto Legislativo 231/2001;
- Allegato n. 2 Appendice Normativa;
- Allegato n. 3 Codice Etico di Gruppo;
- Allegato n. 4 Risk Assessment;
- Allegato n. 5 Governance ed Organigramma;
- Allegato n. 6 Procedure richiamate nel MOG.

Ogni Parte Speciale ha l’obiettivo di sensibilizzare ed informare i destinatari individuati a comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico - sociali e di legalità cui si ispira la Cooperativa nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, in ciascuna Parte Speciale sono indicati:

- i richiami ai reati presupposto interessati; le Aree a Rischio Reato oltre alle relative attività sensibili ed esempi di possibili condotte illecite;
- le Direzioni e/o le Funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna delle Aree a Rischio Reato;
- i principali controlli e presidi posti in essere sulle singole "Aree a Rischio Reato";
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- flussi informativi verso l'OdV utili per lo svolgimento di attività di verifica e monitoraggio delle aree a rischio reato.

Le singole Parti Speciali sono qui di seguito elencate:

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B - Reati informatici;
- Parte Speciale C - Delitti di criminalità organizzata;
- Parte Speciale D - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo;
- Parte Speciale E - Delitti contro l'industria ed il commercio e reati in materia di contraffazione;
- Parte Speciale F - Reati societari, abusi di mercato e corruzione tra privati;
- Parte Speciale G - Reati tributari;
- Parte Speciale H - Omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale I - Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro di provenienza illecita e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Parte Speciale J - Reati in materia di diritto d'autore;
- Parte Speciale K - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale L - Reati Ambientali;
- Parte Speciale M - Reato d'impiego di lavoratori stranieri irregolari e lavoro irregolare;
- Parte Speciale N - Altri reati.

3.4 L'organizzazione, i poteri funzionali, le deleghe e le procure

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di poteri funzionali espressi principalmente dalle "figure Apicali" mediante il conferimento di atti di delega e procure, così come la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresentano nel loro insieme uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di sviluppo organizzativo della Cooperativa deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità e di rappresentanza e la definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative, sia in posizione sovraordinata che subordinata.

La Cooperativa è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative,

procedure, etc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli,
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

In tal senso, uno dei principi generali su cui si basa il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Cooperativa, anche ai fini della realizzazione del presente Modello, è necessariamente rappresentato dal Sistema di definizione e attribuzione di Deleghe e Procure di poteri.

A questo poi si affiancano i seguenti strumenti della comunicazione organizzativa:

- organigramma aziendale;
- comunicazioni organizzative;
- procedure aziendali.

Con specifico riferimento al Sistema di definizione e attribuzione di Deleghe e Procure di poteri, si precisa che *delega* di funzioni e *procura* sono – in questo contesto - atti aventi sostanzialmente il medesimo scopo, ossia quello di trasferire in capo al soggetto designato (principalmente in posizione apicale), per lo svolgimento del proprio incarico, specifici doveri/poteri di rappresentanza della Cooperativa verso i terzi, aventi anche rilevanza penale e civile, unitamente a tutti gli strumenti necessari per l'effettivo adempimento di tali attività.

In particolare, si ha una *delega di funzioni* quando tali poteri/doveri vengono attribuiti, sulla base delle previsioni statutarie, da parte dell'Organo Amministrativo ad un componente dell'Organo stesso (Presidente, Vicepresidenti e Comitato Esecutivo).

Si parla, invece, di *procura* quando il conferimento avviene per atto notarile mediante un negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce i poteri di negoziazione, di stipula e di rappresentanza aventi efficacia nei confronti dei terzi; la procura può avere, in ragione di un determinato numero tipizzato di atti da compiersi, *una valenza generale ovvero speciale* nel caso in cui la stessa si esaurisca con il compimento del singolo atto da eseguirsi. Ciascuna procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate di norma tra i dipendenti oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Tanto alle deleghe di funzioni quanto alle procure deve essere data adeguata pubblicità (tramite il deposito per la pubblicazione nel Registro delle Imprese) affinché siano opponibili ai terzi.

Diversa ancora è la "delega" o più precisamente l'*attribuzione di funzioni* che costituisce il conferimento di un incarico funzionale o di un potere all'interno dell'organizzazione, non soggetto a pubblicità. È un atto interno all'organizzazione, che può essere reso operativo tramite delibere dell'Organo Amministrativo, approvazione di manuali, procedure o mansionari e non è opponibile a terzi.

In ogni caso, deleghe di funzioni, procure e attribuzioni di funzioni e attività non possono che essere coerenti con la struttura degli organigrammi, della matrice delle responsabilità e delle procedure, a sua volta riflesso nel sistema delle comunicazioni organizzative.

Una chiara rappresentazione di questi principi e strumenti si traduce in due capisaldi:

1. il modello di Governance che si fonda sulla distinzione tra "proprietà" e "management" della Cooperativa, che assegna al Presidente, essenzialmente, la funzione di garante della proprietà mutualistica e, al Direttore Generale la generalità delle funzioni di gestione della Cooperativa, fermo rimanendo il ruolo delegato del Comitato Esecutivo (cui partecipano il Presidente e i Vicepresidenti, oltre ad altri consiglieri individuati dal Consiglio di Amministrazione) con

competenza per atti il cui valore sia eccedente una determinata soglia, e fermo altresì il fondamentale ruolo del Consiglio di Amministrazione, nelle sue funzioni di indirizzo, alta gestione e controllo;

2. In tal senso, il Consiglio di Amministrazione attribuisce, mediante delega di funzioni, i poteri al Presidente e ai Vicepresidenti per quanto di competenza (e oltre a quanto statutariamente previsto); mentre, i poteri a favore del Direttore Generale sono conferiti mediante procura i cui perimetri e contenuti sono comunque espressamente definiti dal Consiglio di Amministrazione medesimo che delega al conferimento e alla sottoscrizione della procura stessa, di norma, il Presidente. In ogni caso, tali deleghe di funzioni e procura sono comprensivi del potere di rilascio di ulteriori atti di delega e di conferimento di procure a dipendenti della Cooperativa e a terzi.

I requisiti essenziali del sistema di definizione e attribuzione di Deleghe e Procure di poteri ai fini di una efficace prevenzione dei reati, in ragione degli atti descritti e della loro natura possono essere così riassunti:

- a) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e le procure nonché la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali, dovendo coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa;
- b) tutti coloro che intrattengono per conto di Coop Alleanza 3.0 rapporti verso terzi ed in particolare con la Pubblica Amministrazione devono essere identificati (nella descrizione del ruolo svolto) e/o dotati principalmente di un formale atto quale è la procura volto a delegare l'esercizio di poteri di negoziazione, di stipula e di rappresentanza;
- c) l'atto di delega o la procura deve definire in modo specifico ed univoco:
 - o i poteri attribuiti al delegato e al procuratore;
 - o la tipologia degli atti o del singolo atto oggetto dell'incarico assegnato;
 - o il soggetto (organo o individuo) cui viene conferita la procura o la delega
 - o il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente la rendicontazione delle attività eseguire;
- d) il soggetto (organo o individuo) cui viene conferita la procura o la delega deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) l'atto di delega riporta, ove necessario, la formale accettazione della stessa da parte del soggetto a cui è stata conferita;
- f) le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Da ciò discende la necessità di saper coniugare le attività comportanti atti di delega o di procura con la definizione delle seguenti procedure:

- i. una procedura *ad hoc* che disciplini le modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure e le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, revoca, etc.);
- ii. una procedura che imponga al procuratore un *reporting* sull'utilizzo della procura e sulle principali operazioni svolte nel periodo e che preveda in ogni caso un sistema di controllo sull'operato del procuratore.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica

non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

3.5 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Coop Alleanza 3.0, i quali sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

La Cooperativa comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- Amministratori e Sindaci;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Collaboratori esterni, fornitori e chiunque altro, anche solo occasionalmente, sia chiamato a prestare a qualunque titolo la propria opera nella Cooperativa.

I principi contenuti nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Cooperativa, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa. In particolare, si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e chiunque altro, anche solo occasionalmente, sia chiamato a prestare a qualunque titolo la propria opera in favore della Cooperativa.

In relazione ai collaboratori e consulenti, Coop Alleanza 3.0, tramite specifiche clausole contrattuali, richiede la concreta applicazione dei principi contenuti nel Modello, pena la risoluzione del rapporto (clausole risolutive espresse).

17

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale e degli altri Regolamenti aziendali;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione di Coop Alleanza 3.0.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Cooperativa, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Cooperativa, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

Nello svolgimento delle proprie mansioni e dei propri incarichi tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare qualsivoglia fattispecie di reato prevista dal D.lgs. 231/2001 o comunque contrari alla legge e nello svolgimento delle proprie attività rispettano:

- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni contenute nelle Parti Speciali;
- le disposizioni contenute nelle procedure e previste dalla prassi della Cooperativa.

La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni

del proprio Modello e del Codice Etico di Gruppo, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Cooperativa ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

Coop Alleanza 3.0, sensibile quindi all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci cooperatori, adotta volontariamente il Modello di organizzazione gestione e controllo previsto dalla Legge, fissandone i principi di riferimento.

3.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 *lett. a* del Decreto) il compito di adottare ed attuare efficacemente il Modello; ogni modifica e/o integrazione di carattere sostanziale dello stesso è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Coop Alleanza 3.0, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato, eventualmente, previste in futuro dal D.lgs. 231/2001.

3.7 Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Coop Alleanza 3.0

Coop Alleanza 3.0, come Capogruppo, assume il ruolo di stimolo per favorirne la predisposizione e l'adozione anche da parte delle società del Gruppo (intendendosi come tale Coop Alleanza 3.0 e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile).

Resta in capo alle singole società del Gruppo la responsabilità della predisposizione e della concreta attuazione del proprio Modello, in relazione alle attività rispettivamente svolte nelle aree di *attività sensibili*.

Nel definire il proprio Modello gli amministratori delle singole società del Gruppo dovranno individuare la scelta più coerente con la loro realtà organizzativa, nominare un Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere nell'ambito delle società di appartenenza i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività sensibili e sull'applicazione del Modello medesimo.

Si ricorda che l'art. 6 comma 4 del Decreto consente che i compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello negli enti di piccole dimensioni, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza di Coop Alleanza 3.0 ha il compito di coordinarsi con gli eventuali Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo e può acquisire documentazione e informazioni e svolgere specifiche azioni di controllo e verifiche mirate sulle attività a rischio delle singole società del Gruppo.

3.8 Il Modello ed il Codice Etico di Gruppo

Se il Modello si pone l'obiettivo di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati presupposto, prevedendo regole specifiche, il Codice Etico di Gruppo è, invece, finalizzato a promuovere una deontologia aziendale e costituisce uno strumento di portata generale, privo di specifica proceduralizzazione.

Modello e Codice Etico di Gruppo sono strettamente integrati, costituendo il Codice Etico di Gruppo parte integrante del Modello, e formano un *corpus* unico e coerente di norme interne finalizzate ad incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Gruppo individua i valori aziendali di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano al loro interno o

collaborano con le stesse, siano essi dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali, pubblica amministrazione, pubblici dipendenti o, più in generale, ogni altro soggetto con il quale s'instauri un contatto.

Coop Alleanza 3.0 al fine di garantire un'efficace applicazione dei contenuti del Codice Etico di Gruppo, si è dotata, tra l'altro, di una Commissione Etica, con il compito di diffondere e far valere i principi e le norme di comportamento del Codice medesimo.

La Commissione Etica emana dichiarazioni scritte sulle eventuali responsabilità in materia di violazione del Codice Etico di Gruppo e propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali sanzioni.

3.9 Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Coop Alleanza 3.0, consapevole dell'importanza della diffusione della cultura dei controlli in ambito aziendale, ha promosso, anche attraverso il Modello, il costante rafforzamento del proprio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

A tal fine, la Cooperativa si è dotata inoltre di un Regolamento di Governance, all'interno del quale per la parte Controlli, sono:

- identificati i principali attori del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e le relative funzioni;
- riepilogati i ruoli e i compiti degli organi preposti ai controlli interni, nonché delle relative funzioni aziendali, sulla base dell'assetto di Governance vigente;
- definite le linee di indirizzo che presiedono il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi ed identificata una possibile modalità di coordinamento delle rispettive attività che, nel rispetto dell'autonomia della funzione di ciascun organo o soggetto attivo del controllo, tenti di percorrere la strada della miglior efficacia.

19

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi costituisce l'insieme delle procedure, strutture organizzative e delle relative attività volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi al fine di assicurare il rispetto sia dei corretti principi di gestione e di amministrazione della Cooperativa, sia l'adeguatezza degli assetti e delle procedure organizzative aziendali.

Un efficace Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi contribuisce a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli. Esso concorre ad assicurare:

- la salvaguardia del patrimonio sociale,
- l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali,
- l'affidabilità dell'informazione finanziaria,
- il rispetto delle leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi deve quindi garantire efficienti ed efficaci valutazioni e presidi dei principali rischi cui la Cooperativa ed il Gruppo sono esposti:

- Rischi Strategici,

- Rischi Operativi,
- Rischi Finanziari e Contabili,
- Rischi di *Compliance*,
- Rischi Reputazionali.

Tutte le Direzioni e le funzioni aziendali devono avere un proprio ruolo nel verificare le operazioni poste in essere, secondo diversi livelli di responsabilità, nell'intento di garantire un costante ed efficace presidio dei rischi e la loro rispondenza alle politiche ed agli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Esistono tre livelli in cui è articolato il presidio del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi nel suo complesso, sia con riferimento al suo disegno che al relativo funzionamento:

- il primo livello definisce e gestisce i controlli insiti nei processi operativi che richiedono competenze specifiche del business, dei rischi e/o delle normative pertinenti;
- il secondo livello presidia il processo di individuazione, valutazione, gestione e controllo dei rischi legati all'operatività garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio;
- il terzo livello fornisce l'*assurance* complessiva sul disegno e il funzionamento del sistema di controllo interno attraverso valutazioni indipendenti.

Lo statuto della Cooperativa prevede che sia obbligatoriamente nominato un Comitato Controllo e Rischi (CCR), organo di emanazione endoconsiliare, che indirizza l'attuazione del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi sulla base delle direttive del Consiglio di Amministrazione, vigila sulla sua concreta attuazione ed attua le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi fissate dallo stesso.

Sulla base di quanto prevede il *Regolamento di Governance* di Coop Alleanza 3.0, il CCR svolge nei confronti del Consiglio di Amministrazione funzioni propositive, consultive, di istruttoria e di assistenza in merito alle valutazioni e decisioni dell'organo amministrativo relative al Sistema di Controllo Interno.

Il Presidente del Comitato riveste il ruolo di soggetto incaricato della funzione di garante del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

Il Comitato Controllo e Rischi si coordina nel Sistema di Controllo con la funzione *Internal Auditing*, con la funzione *Compliance*, con l'Organismo di Vigilanza, con il Collegio Sindacale, con la Commissione Etica e con la società di revisione.

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

4.1 Comunicazione del Modello

La Cooperativa, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con le Direzioni aziendali preposte con riferimento ad iniziative per la diffusione della conoscenza, della comprensione e della sensibilizzazione dei contenuti del Modello.

4.2 Nei confronti dei dipendenti

A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello, del Codice Etico di Gruppo e dei Principi di Comportamento all'atto dell'assunzione.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata direttamente sull'*intranet* aziendale in un'area dedicata e nelle bacheche aziendali.

Inoltre, con le stesse modalità viene data informativa a tutti i dipendenti della pubblicazione della versione aggiornata del Modello.

4.3 Altri soggetti

Per quanto concerne fornitori, collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Inquadramento e criteri generali

Il Sistema disciplinare previsto dal Decreto è una condizione necessaria ed essenziale per assicurare l'effettività e la validità del Modello, nonché condizione per garantire la sua attuazione.

Si tratta di un sistema interno alla Cooperativa, indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Per quanto riguarda i lavoratori collegati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato, il potere disciplinare spetterà al Datore di Lavoro e troveranno applicazione, oltre allo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) ed ai contratti collettivi, anche gli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

Per quanto attiene la responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/01, è previsto che il dipendente sia deferito a procedimento disciplinare tutte le volte che non si attenga alle regole di organizzazione e controllo del Modello, a fronte di una specifica previsione della condotta censurata.

Il Modello impone comportamenti ed osservanza di principi e protocolli la cui violazione va a ledere il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e deve, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole seguenti, al contrario, disciplinano le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei Principi Generali di Comportamento previsti nel Modello.

Si ribadisce come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Ogni responsabile di unità organizzativa (ad es. Direttore, Responsabile di Servizio, Capo Ufficio), nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente

Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

Le regole che seguono integrano, e non sostituiscono, le norme di legge o le clausole della contrattazione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/ elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello effettuate con dolo o colpa grave;
- violazione degli obblighi volti ad assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante (whistleblower), tra cui, in particolare, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo minacciati, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Criteria generali di irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni valutata in base agli elementi di seguito indicati:

- a) rilevanza degli obblighi violati: inosservanze (i) che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati, (ii) che integrino esse stesse reato o (iii) che riguardino prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) prevedibilità delle conseguenze;
- e) condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
- f) reiterazione delle condotte inosservanti;
- g) entità del danno o del pericolo a cui si espone la cooperativa in conseguenza della inosservanza del modello.

5.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori e i Dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati), i Collaboratori Esterni, i Partner ed i Terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico

e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto (o altro rapporto giuridico nel caso di terzi).

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

In particolare, sarà compito della Direzione Risorse Umane di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione e, ove necessario, all'affissione dello stesso negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della Legge n. 300/1970.

Il Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Cooperativa ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

5.2.1 Sanzioni per personale non dirigente

- OMISSIS -

5.2.2 Sanzioni per personale dirigente

- OMISSIS -

5.2.3 Misure nei confronti di persone con funzioni di rappresentanza e amministrazione

- OMISSIS -

5.2.4 Misure nei confronti dei Sindaci

- OMISSIS -

5.2.5 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

- OMISSIS -

5.2.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti e fornitori

- OMISSIS -

5.3 Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

- OMISSIS -

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza di Coop Alleanza 3.0

Premessa

È istituito presso Coop Alleanza 3.0 l'Organismo di Vigilanza con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Cooperativa, allo scopo di prevenire la commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Cooperativa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001.

Caratteristiche dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve:

- a) essere indipendente e privo di compiti operativi;

- b) essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) possedere i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione necessari per una corretta applicazione del D.lgs. 231/2001;
- d) possedere i requisiti di onorabilità tali da escludere la sussistenza di una delle cause di sospensione, di decadenza o di divieto previste dall'art. 67 del D.lgs. 159/2011.

I poteri ad esso affidati sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Coop Alleanza 3.0.

- OMISSIS -

La Cooperativa, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha adottato, da tempo, un sistema di whistleblowing che è stato poi aggiornato in base alle disposizioni del D.lgs. 24/2023. Tale D.lgs. 23/2024 ha significativamente inciso sulla disciplina delle segnalazioni abrogando (a far data dal 15 luglio 2023) le previsioni relative ai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6, sostituendoli con un unico nuovo comma (2-bis), contenente il rinvio, per tutto ciò che concerne i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, alla disciplina contenuta nel D.lgs. 23/2024, che diviene pertanto parte integrante del contenuto del Modello.

Il D.lgs. 23/2024 introduce una disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi. Introduce, altresì, una definizione normativa di ritorsione, fornendo una elencazione, non tassativa, di possibili fattispecie ritorsive che potrà contribuire a rendere maggiormente effettiva la tutela del segnalante.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

24

La disciplina relativa al whistleblowing si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Tra le disposizioni della normativa nazionale oggetto di segnalazione assumono rilievo anche i reati presupposto per l'applicazione del Decreto e le violazioni dei Modelli.

Tra le violazioni della normativa europea rientrano tutti gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto 24/2023 e delle disposizioni nazionali di attuazione, anche se adottate successivamente.

Sono escluse dall'ambito di applicazione le segnalazioni concernenti:

- un interesse personale del segnalante, che attenga ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi);
- la sicurezza e la difesa nazionale;
- violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc*.

Coop Alleanza 3.0 dispone di due canali di segnalazione conformi alle previsioni del D.lgs. 23/2024, uno dedicato alle segnalazioni ai sensi del Decreto 231/2001 ed uno dedicato alle violazioni della normativa europea richiamata dallo stesso D.lgs. 23/2024.

La Cooperativa garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, anche solo minacciato, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale, attraverso le seguenti modalità:

- mediante la piattaforma adottata dalla Cooperativa <https://segnalazioni.coopalleanza3-0.it>, che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il riferimento alla piattaforma e le modalità per effettuare eventuali segnalazioni sono rinvenibili nell'apposita sezione del sito internet della Cooperativa www.coopalleanza3-0.it mentre la procedura è ubblicata sulla intraet aziendale.

Possono essere oggetto di segnalazione, le informazioni sulle violazioni, che riguardano comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante (*whistleblower*) sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Sono, inoltre, espressamente escluse, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante (per il dettaglio di ciò che è escluso si rimanda alla lettura dell'art. 1 comma 2 del Decreto).

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. L'OdV fornisce adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge.

- OMISSIS -