

Società Sovi - Sozialgenossenschaft

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
DI GESTIONE E DI CONTROLLO**

PARTE GENERALE

**Ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e successive
integrazioni e modificazioni**

APPROVATO in data 28.03.2019

Redatto da: Avv. Giorgia Oss – Studio CD&P

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità c.d. “amministrativa” degli enti per alcuni specifici reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti. Tale responsabilità va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Scopo del decreto era quello di adeguare l'ordinamento giuridico italiano ad alcune convenzioni internazionali, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il d.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere il patrimonio dell'ente e gli interessi economici dei soci nella punizione di alcuni illeciti penali realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente da:

- a) 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) e da persone che esercitano la gestione ed il controllo dell'ente (p.es. amministratori e direttori generali);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza da uno dei soggetti indicati *sub a*).

Il decreto elenca espressamente i reati che generano la responsabilità degli enti, chiamati convenzionalmente “reati-presupposto”.

Se viene accertata la responsabilità dell'ente per commissione di un “reato-presupposto”, la legge prevede che sia sempre inflitta una sanzione pecuniaria. Inoltre, in caso di commissione di reati di maggiore gravità sono previste anche sanzioni interdittive:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
2. la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni,
3. il divieto di contrarre con la P.A.,
4. l'esclusione da finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
5. il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il decreto in oggetto è applicato, secondo i principi e le procedure del diritto penale, dal giudice penale.

*

Allo stato di emanazione del presente Modello, e salve le successive integrazioni ed aggiornamenti, i reati soggetti all'applicazione della normativa del d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

a. articolo 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.),
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (316-ter c.p.),
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p.),
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.),
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

b. articolo 25: Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione e per un atto contrario ai doveri d'ufficio, quest'ultima anche aggravata, attive e passive (artt. 318, 319, 319-bis, 320 e 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari attiva e passiva (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322- bis c.p.);

c. articolo 24 bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);

d. articolo 24 ter: Delitti di criminalità organizzata:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.), anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.), alla pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.), alla detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), alla pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.), alle iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), alla violenza sessuale (art. 609 *bis* c.p.), agli atti sessuali con minorenni (art. 609 *quater* c.p.), alla corruzione di minorenni (art. 609 *quinquies* c.p.), alla violenza sessuale di gruppo (art. 609 *octies* c.p.), all'adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.), al traffico di migranti (art. 12 d.lgs. n. 286/1998), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.),
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.);

e. articolo 25 bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

- falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 e 457 c.p.),

- falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.),
- contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.),
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.),
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (artt. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

f. articolo 25 bis.1: Delitti contro l'industria ed il commercio:

- turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-bis e 514 c.p.),
- frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.),
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-bis, 517-ter e 517-quater c.p.);

g. articolo 25 ter: Reati societari:

- false comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.),
- reato di impedito controllo (art. 2625, secondo comma, c.c.),
- indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.),
- illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.),
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.),
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.),
- delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.),
- reato di formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.),
- corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (artt. 2635 e 2635-bis c.c.),
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.),
- agiotaggio (art. 2637 c.c.),
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, primo e secondo comma, c.c.).

La responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione dei predetti reati insorge solamente se le fattispecie delittuose sono commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001).

h. articolo 25 quater. Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico:

ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss.

c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 302 c.p., Legge 6 febbraio 1980 n. 15), o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;

i. **articolo 25 quater.1: Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili:** reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);

j. **articolo 25 quinquies: Delitti contro la personalità individuale:** delitti in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia e adescamento di minorenni (artt. 600 e ss. c.p., artt. 601 e 602 c.p. e art. 609-undecies – artt. 609 bis c.p. 609 quater c.p., 609 quinquies c.p. 609 octies c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro 603-bis c.p. (“caporalato”);

k. **articolo 25 sexies: Abusi di mercato** (i c.d. “market abuse”): insider trading e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del D.lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184 (1, 180, 181, 182) e 185 del D. Lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.);

l. **articolo 25 septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:** si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;

m. **articolo 25 octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:** ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.);

n. **articolo 25 novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:** i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a-bis, terzo comma, 171-bis (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171-ter, 171-septies e 171-octies e 174 della “Legge sul Diritto di Autore” (25 aprile 1941, n. 633);

o. **articolo 25 decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** relativo al reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;

p. **articolo 25 undecies, Reati ambientali:**

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.),
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.),
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.),
- circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.) – associazione per delinquere (416 c.p.) – associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.),
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.),

- uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 727-bis c.p.),
- danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.),
- reati in materia di scarichi idrici (art. 137 d.lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13),
- reati di attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, d.lgs. 152/2006),
- reati di c.d. omessa bonifica e omessa comunicazione (art. 257, commi 1 e 3, d.lgs. 152/2006),
- trasporto di rifiuti pericolosi senza formulario (art. 258, comma 4, d.lgs. 152/2006),
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 152/2006),
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 152/2006),
- illeciti connessi all'iscrizione del SISTRI (art. 260-bis, 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo e secondo periodo, d.lgs. 152/2006),
- reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)
- reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, l.n. 150/1992),
- reato di violazione delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993),
- reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 d.lgs. 202/2007);

q. **articolo 25 duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, in quanto privi di permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, o di cui non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, nel caso in cui i lavoratori occupati siano superiori a tre, ovvero siano minori in età non lavorativa, ovvero siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis c.p. (art. 22 d.lgs. 286/1998);

r. **art. 10 della l. n. 146/2006, relativo ai reati transnazionali** di associazione per delinquere, associazioni di tipo mafioso anche straniere, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.lgs. 286/1998.

Ai sensi dell'articolo **187 quinquies del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.)** sono inoltre applicabili all'ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del d.lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente

La legge esonera dalla responsabilità l'ente, qualora questo dimostri di aver fatto quanto possibile per darsi una serie di regole finalizzate a ridurre il rischio di verifica dei reati ovvero quando dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

a) Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato il sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato".

E' richiesto inoltre:

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ("Organismo di Vigilanza - OdV")**;
- che le persone abbiano commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione**, e
- **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'OdV.

b) Nel caso di reati commessi da **soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'ente degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità diretta dell'ente.

Il decreto prevede inoltre che il Modello debba:

- a) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti;
- b) prevedere protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della cooperativa in merito ai reati da prevenire;
- c) prevedere risorse finanziarie da destinare alla gestione della prevenzione della commissione dei reati di cui al decreto;
- d) prescrivere obblighi di informazione dei confronti dell'organismo di vigilanza;
- e) prevedere un sistema disciplinare interno con concrete sanzioni per il caso di mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. IL MODELLO DI SOVI soc. coop. O.N.L.U.S.

2.1. Finalità, Elaborazione ed Approvazione del Modello

SOVI (*Sozialgenossenschaft Vinschgau*) soc. coop. O.N.L.U.S. (di seguito solo "SOVI") ha deciso di procedere con l'elaborazione e la costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), seppure in assenza di un corrispondente obbligo di legge in tal senso.

L'adozione del MOG serve il duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere dagli effetti negativi derivanti dall'applicazione di sanzioni gli interessi delle socie e dei soci, degli apicali, dei dipendenti e di tutti coloro i quali hanno interesse nel buon funzionamento della cooperativa stessa.

SOVI ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei propri processi decisionali ed applicativi, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza della cooperativa stessa.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture interne nonché di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- 1.) *Identificazione delle aree di rischio*: identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività, mediante l'esame della documentazione di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura della cooperativa, nonché verifica di tali processi operativi

alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura dei processi a rischio**);

2.) *Verifica delle procedure operative e di controllo esistenti* ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **gap analysis – riscontrabili all'interno della risk map**);

3.) **Predisposizione del Modello** prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli operativi.

4.) Conferimento dell'incarico di **Organismo di Vigilanza**.

2.2. Obiettivi del Modello

Attraverso l'adozione del MOG, SOVI mira a predisporre un sistema strutturato di procedure e di controlli che riduca (tendenzialmente eliminando) il rischio di commissione di reati presupposto e di comportamenti illeciti in genere.

Come già dichiarato nel Codice Etico, infatti, SOVI persegue il fine di evitare che al proprio interno venga commesso qualsivoglia tipo di illecito (penale, amministrativo e civile).

Il Modello predispose gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, al fine di attuare:

- ✓ un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti;
- ✓ un tempestivo intervento nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole interne;
- ✓ l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari.

2.3. Verifica ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato costruito sulla base delle attività attuali di SOVI. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo della cooperativa al momento della sua adozione.

Il MOG dovrà dunque essere periodicamente verificato: una prima verifica particolarmente approfondita sarà effettuata dopo una prima fase temporale di applicazione, di durata sufficientemente significativa, onde poter disporre della controprova operativa del Modello.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre al Consiglio di

Amministrazione le integrazioni e modifiche ritenute necessarie o opportune. Il Consiglio di Amministrazione provvederà quindi all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il d.lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, deve possedere requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Se in *composizione monocratica*, l'OdV deve essere costituito da un soggetto *esterno* all'ente, il quale si potrà avvalere della collaborazione stabile di un dipendente di SOVI al fine di assicurare il migliore flusso informativo.

Qualora l'Organismo di Vigilanza sia adottato in *composizione plurisoggettiva*, invece, ne faranno parte *almeno un componente esterno ed uno interno* alla cooperativa.

Ogni membro dell'OdV dovrà possedere i seguenti requisiti soggettivi:

a) Onorabilità

i) anche ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000. La carica non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- hanno riportato condanna, anche non ancora definitiva e anche se a pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;

- 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- 4) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo.

ii) incorrono in cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 c.c.;

iii) hanno subito condanne, ancorché non definitive, per uno dei reati ai quali è applicabile il decreto.

b) Professionalità

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere complessivamente un bagaglio di strumenti e conoscenze tecniche proprie delle figure deputate allo svolgimento dell'attività ispettiva e di controllo, nonché adeguate conoscenze di natura giuridica in merito al sistema delineato dal d.lgs. 231/2001. Tali requisiti vanno valutati con riferimento ai rischi specifici di SOVI. Il possesso di tali requisiti in capo all'OdV può anche trovare attuazione attraverso figure professionali esterne di cui si chiede la consulenza.

c) Indipendenza

I membri esterni dell'OdV non devono avere, con SOVI, ulteriori rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da compromettere la propria autonomia di giudizio.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione della cooperativa.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, come di seguito specificato.

3.3. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva riunione del Consiglio di Amministrazione che provvede alla sua sostituzione.

3.4. Modalità di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e da questi può essere revocato.

Il Consiglio di Amministrazione deve, con delibera motivata, revocare il mandato all'Organismo di Vigilanza o a singoli membri dello stesso nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

La cessazione del rapporto di lavoro con la cooperativa del soggetto interno determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.4.1. Rinuncia – dimissioni

In caso di rinuncia o dimissioni di un membro dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza ulteriore indugio le decisioni del caso.

3.4.2. Decadenza dei componenti

Sono causa di decadenza dall'incarico di componente dell'OdV:

- morte;
- sopravvenuta incapacità/infermità tale da non poter attendere all'espletamento dell'incarico.

3.4.3. Decadenza dell'intero ODV.

L'organismo si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei nuovi componenti.

L'organo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza.

3.5. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa:

- a) adottare in piena autonomia il proprio regolamento;

- b) verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- c) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali e di funzionalità del Modello;
- d) segnalare la necessità di aggiornamento del Modello, attraverso la formulazione di proposte al CDA di aggiornamento/modifiche o correzioni al Modello, ogniqualvolta lo ritenga necessario e pure in conseguenza di:
- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. significative modificazioni dell'assetto organizzativo interno e/o delle attività di SOVI,
 - iii. modifiche normative;
- e) segnalare alle competenti funzioni di SOVI le violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'associazione, per gli opportuni provvedimenti;
- f) riferire al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, ha la facoltà di:

- verificare l'attuazione delle procedure previste dal Modello;
- suggerire e promuovere l'emanazione di nuove disposizioni procedurali o integrative/modificative delle stesse;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- monitorare ed incentivare la diffusione dei contenuti del Modello e del d.lgs. 231/01 presso i relativi Destinatari (in particolare, i dipendenti di SOVI) favorendo l'organizzazione di incontri di formazione;
- predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- condurre ricognizioni sull'attività di SOVI per aggiornare il MOG ed eventualmente approfondire alcuni aspetti dei processi dell'ente;
- verificare periodicamente la correttezza e la conformità al Modello dell'attività di SOVI nell'ambito dei processi sensibili, riassumendone l'esito al CDA;
- relazionarsi con il Consiglio di Amministrazione al fine di valutare l'adozione di sanzioni disciplinari relative a violazioni/omissioni delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione per la promozione del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,

nonché aggiornare la lista dei flussi informativi;

- coordinarsi con le altre funzioni e con i revisori esterni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine l'OdV ha libero ed incondizionato accesso a tutta la documentazione di SOVI che ritiene rilevante - senza necessitare di alcuna previa autorizzazione per l'acquisizione - e deve essere costantemente informato dal personale competente:
- a) sugli aspetti dell'attività che possono esporre SOVI al rischio di commissione di uno dei reati presupposto;
- b) sui rapporti con i consulenti ed i partner che operano per conto dell'associazione nell'ambito di operazioni sensibili;
- c) sulle operazioni straordinarie di SOVI;
- attivare e svolgere le necessarie verifiche interne;
- effettuare specifiche verifiche (anche a campione) sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, con l'ausilio di consulenti esterni).
- prendere in esame le segnalazioni ricevute.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, ove necessario, del supporto dei dipendenti / organi sociali di SOVI.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione. Tale *report* individua gli aspetti problematici del Modello e contiene, se necessario, le proposte di modifiche/adeguamento per l'anno successivo.

3.5.1. Regole di convocazione e di funzionamento

La convocazione della prima riunione del primo OdV è disposta dal componente più anziano fino alla nomina del Presidente che andrà individuata e formalizzata dall'OdV medesimo.

Il primo OdV dovrà:

- I. controllare che le nomine dei componenti siano state effettuate nel pieno rispetto dei criteri di scelta indicati nel Modello;
- II. darsi un termine breve per l'adozione o la revisione del regolamento interno. Tale atto, di esclusiva competenza interna, dovrà essere approvato esclusivamente dall'OdV e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Senza voler in alcun modo minare l'autonomia dell'OdV, SOVI specifica, al fine di favorire la conformità della cooperativa alle regole di cui al d.lgs. 231/2001, che il regolamento dell'OdV dovrà:

1. prevedere che l'attività dell'OdV sia documentata in maniera dettagliata e formale;
1. stabilire una procedura di intervento per i casi di urgenza;
3. stabilire una procedura di registrazione ed archiviazione di tutte le segnalazioni ricevute con l'obbligo di procedere ad una disamina e ad una decisione scritta motivata sulla preliminare archiviazione o sulla decisione di svolgere accertamenti.

3.5.2. Linee di riporto

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità utilizzando due linee di *reporting*:

1. su base continuativa, direttamente al Presidente, ogniqualvolta riscontri anomalie nel funzionamento del Modello.
2. almeno una volta l'anno, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'OdV;
- b) le eventuali criticità emerse dai controlli effettuati (e spunti per il miglioramento).

Almeno una volta l'anno, l'OdV predispone un *report* relativo alle verifiche specifiche effettuate con indicazione dell'esito delle stesse, gli interventi eventualmente richiesti al Consiglio di Amministrazione con l'indicazione di quelli sui quali si è intervenuto e quelli per i quali l'organo di vertice ha deciso di non dare corso, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili.

Qualora l'OdV dovesse riscontrare criticità riferibili ad uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, la corrispondente segnalazione dovrà essere prontamente inoltrata al Consiglio di Amministrazione, mentre in caso di criticità rilevate nei confronti dell'intero CdA la segnalazione andrà fatta all'Assemblea dei Soci.

Il Presidente del CdA ha la facoltà di richiedere un incontro con l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere un incontro con quest'ultimo.

Gli incontri devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite.

3.5.3. Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di poter svolgere efficacemente il proprio compito, l'OdV deve ricevere le informazioni contenute nella seguente tabella.

Tipo di informazione	Soggetto tenuto all'informazione	Cadenza
Eventi che potrebbero generare responsabilità di SOVI ai sensi del d.lgs. n. 231/2001	Tutti (CDA, dipendenti, socie e soci)	Ad evento
Violazioni del MOG	Tutti	Ad evento. Possibili anche segnalazioni anonime in cassetta postale
Schede di evidenza redatte dal personale dei processi sensibili ed indicate nelle diverse parti della <i>risk map</i>	Soggetti tenuti alla redazione delle schede di evidenza	Semestrale
Notizie relative ad operazioni straordinarie, modifiche statutarie, variazioni nell'organigramma o nell'assetto organizzativo della cooperativa	CDA/amministrazione	Ad evento
Modifiche apportate al sistema di deleghe e funzioni	CDA/amministrazione	Ad evento
Notizie relative ad attività ispettive o verifiche intraprese da pubblici uffici (Asl, Direzione Provinciale del lavoro)	CDA, ufficio-direzione interessata dall'ispezione	Ad evento
Notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione collegate all'esercizio delle attività di SOVI, ivi comprese richieste di finanziamento o agevolazioni avviate presso organismi pubblici	CDA/amministrazione	Semestrale
Notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non	CDA/amministrazione	Semestrale

trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali		
Qualsiasi variazione delle attività che possano comportare variazioni nelle aree di rischio	CDA/amministrazione	Ad evento
Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, connessi al compimento di reati	CDA/amministrazione	Ad evento
Eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni	CDA/amministrazione	
Eventuali rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni associative, per essere discussi in seno al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. n. 231/2001	CDA/amministrazione	Ad evento
Notizie relative a procedimenti disciplinari interni per violazioni del Codice Etico o del Modello, o comunque legati alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei processi sensibili, e relativo esito (sanzione o archiviazione)	CDA/amministrazione	Ad evento

SOVI, al fine di rendere effettivo ed efficace il sistema dei flussi informativi e delle segnalazioni verso l'OdV, attiva di propria iniziativa un indirizzo e-mail dedicato ad uso esclusivo dell'OdV: odv@sov.bz.it, e costituisce una cassetta di posta per le notizie che arriveranno in forma cartacea. L'indirizzo e-mail è comunicato a tutto il personale e pubblicizzato con i soggetti terzi (es. consulenti).

3.6. Accertamento di infrazioni al Modello e al Codice Etico e segnalazioni all'OdV

L'Organismo di Vigilanza non è dotato di poteri disciplinari. Per quanto riguarda l'accertamento di infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri che il Consiglio di Amministrazione ha delegato al proprio interno. All'OdV competerà però monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta.

In caso di violazione del Modello, inoltre, l'Organismo di Vigilanza può proporre al CdA di applicare adeguati provvedimenti sulla base di quanto previsto dal sistema sanzionatorio del Modello.

3.6.1. Segnalazioni, anche anonime, all'OdV

Oltre a quanto previsto nella tabella precedente, l'Organismo di Vigilanza potrà ricevere notizie o informazioni rilevanti di qualsiasi terzo e le valuterà a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'OdV valuta in totale autonomia le segnalazioni nel pieno rispetto della privacy del segnalante e del segnalato.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SOVI o delle persone accusate erroneamente.

I componenti dell'OdV garantiscono di trattare le informazioni ricevute con la massima riservatezza e nel rispetto del d.lgs. 196/2003 (c.d. "codice Privacy").

L'OdV prende in considerazione anche segnalazioni anonime.

3.6.2. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informativa o segnalazione sarà conservata dall'OdV in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo) per un periodo di tempo pari a 10 anni.

L'accesso all'archivio, che dovrà essere tenuto con apposite misure di sicurezza (es. cassette a chiave e comunque non accessibili da altro personale) è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e loro ausiliari autorizzati.

3.7. Budget e logistica

L'OdV deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.).

A tal fine SOVI provvede a dotare l'OdV di un fondo adeguato in base alla richiesta di fondo spese che l'Organismo dovrà presentare annualmente al Consiglio di Amministrazione dopo aver redatto il proprio piano operativo; l'importo attribuito potrà comunque essere oggetto di successiva richiesta di integrazione.

Le somme spese dall'OdV sono soggetto a rendicontazione al Consiglio di Amministrazione.

Il budget attribuito annualmente dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che l'OdV dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. In caso di somme non spese nel corso dell'anno queste saranno computate per la richiesta di budget dell'anno seguente.

L'OdV dovrà inoltre avere a disposizione, anche non in via esclusiva, spazi idonei all'interno della cooperativa ove svolgere la propria attività e conservare la propria documentazione.

Potrà inoltre disporre del personale di segreteria e di strumenti tecnici adeguati all'assolvimento dei propri compiti.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apicali e dei Dipendenti (compresi i soci lavoratori)

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con la Direzione, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che SOVI ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede di SOVI ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

Il Modello (unitamente al Codice Etico) è comunicato a tutte le risorse presenti in Società al momento della sua approvazione con l'invio telematico dello stesso a tutto il personale. Viene inviato/consegnato anche ai nuovi assunti.

Il personale dovrà firmare una conferma di ricezione della documentazione inviata nonché un impegno a non divulgarlo a terzi.

L'intera documentazione sarà disponibile anche in forma cartacea a richiesta del personale interessato.

4.1.1 La formazione.

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con la Direzione, definisce programmi di formazione dei componenti del CdA e dei dipendenti di SOVI in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area nella quale operano.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d.lgs. 231/2001 è obbligatoria almeno al momento dell'introduzione del Modello e, in ogni caso, quando si renda necessario a giudizio dell'OdV.

Se possibile, è opportuno che la formazione sia differenziata in funzione della qualifica dei destinatari e del ruolo da questi ricoperto all'interno della cooperativa.

In particolare la formazione è garantita:

- da un incontro di formazione iniziale, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica stabiliti dall'OdV;
- dall'invio a mezzo posta elettronica di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario, o di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001.

Per i tutti i corsi tenuti occorrerà predisporre una documentazione da cui si evincano:

- I. i temi trattati;
- II. i formatori;
- III. il personale invitato a partecipare;
- IV. il personale presente (fogli di presenza);
- V. la documentazione rilasciata;
- VI. eventuali test di verifica effettuati

Tutta la documentazione prodotta è archiviata dall'OdV.

4.2. Nei confronti dei consulenti / collaboratori esterni

SOVI informa i soggetti che operano per conto della cooperativa, in particolare i consulenti e/o collaboratori esterni, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela della cooperativa in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dall'art. 6, comma II, lett. e) d.lgs. 231/2001 è stato previsto un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché del presente Modello.

5.2. Struttura del sistema disciplinare

5.2.1. nei confronti dei Dipendenti

Le procedure previste dal Codice Etico e dal Modello costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e la relativa violazione costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed interna applicabile.

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento senza preavviso.

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL costituisce illecito disciplinare, e dunque il codice disciplinare di cui al CCNL deve intendersi integrato dalle seguenti disposizioni. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli di riferimento del CCNL.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 in relazione alla previa contestazione dell'addebito al Dipendente al fine di consentire al medesimo la difesa e l'indicazione di eventuali giustificazioni.

Nessun procedimento disciplinare rilevante ai fini del Modello 231/01 potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello potrà essere irrogata, senza la preventiva informazione ed il parere non vincolante dell'OdV.

5.2.2. nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di singoli membri del CdA, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione stesso, mentre in caso di violazione del Modello da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione verrà informata l'Assemblea dei Soci.

Gli organi interpellati provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci delle cooperative per gli opportuni provvedimenti.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'ente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli apicali sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative interne incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli apicali dai predetti soggetti.

5.2.3. nei confronti di consulenti / collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi consulenti e collaboratori esterni di SOVI, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, possono comportare l'attivazione delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. Tale attivazione è obbligatoria se richiesta dall'Organismo di Vigilanza.

Resta salvo il diritto di SOVI a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.4. nei confronti di partner commerciali

Le violazioni, da parte di partner commerciali, delle regole del Codice Etico e del presente Modello può comportare l'attivazione delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. Tale attivazione è obbligatoria se richiesta dall'Organismo di Vigilanza. Resta salvo il diritto di SOVI a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.5. nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte di SOVI di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività della cooperativa ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico adottato dalla cooperativa, che è parte integrante del presente Modello, ed è documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice dell'ente, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei c.d. "portatori d'interesse".

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia dell'ente" che SOVI riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.