

# Modello 231

## Parte Generale

### 1. Adozione del modello da parte di Cooperativa Libertà

#### 1.1 Obiettivi perseguiti dalla Cooperativa con l'adozione del modello.

Cooperativa Libertà, compreso ed approvato lo spirito della normativa in questione, ha sentito l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Cooperativa, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti, ed ha quindi ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

La Cooperativa ritiene che l'adozione del Modello, benché non obbligatoria, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Cooperativa Libertà, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello è stato predisposto da Cooperativa Libertà tenendo presente anzitutto le prescrizioni del Decreto ed inoltre le linee guida elaborate in materia da diverse associazioni di categoria nonché la ricca esperienza statunitense in materia di stesura di modelli di prevenzione dei reati (cfr. *Federal Sentencing Guidelines* emanate il 1° novembre 1991). Il presente Modello è stato adottato con idonea delibera del Consiglio di Amministrazione. Sempre in attuazione di quanto previsto nel Decreto, l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza interno, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ai professionisti indicati al successivo paragrafo 2.1. del presente Modello (*"Identificazione dell'Organismo di Vigilanza"*).

#### 1.2 Funzioni del modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione delle attività che in esse sono svolte, il Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Cooperativa Libertà nelle aree di "attività a rischio" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di

sanzioni, sul piano penale e amministrativo, con conseguenze non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Cooperativa;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Cooperativa Libertà in quanto, anche laddove la Cooperativa ne traesse apparentemente vantaggio, le stesse sono comunque contrarie alla legge ed ai principi etico-sociali cui la Cooperativa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad una azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Altri punti cardine del Modello sono i seguenti:

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

### **1.3 Adozione del modello**

Il Modello, una volta predisposto, è portato a conoscenza di tutti i soggetti dei diversi livelli aziendali ed è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare verifiche sulla sua attuazione secondo le procedure in esso descritte.

### **1.4 Approvazione del modello**

Il presente Modello, costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 novembre 2005 e verrà proposto per la ratifica all'Assemblea generale dei Soci in nella prima data utile.

### **1.5 Modifiche e integrazioni del modello**

Il presente Modello, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 c. 11 lett. a) del Decreto è un "atto di emanazione dell'Organo dirigente", per cui le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso saranno rimesse alla competenza dell'Organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza può tuttavia incidere notevolmente sui necessari aggiornamenti del Modello, dando indicazioni specifiche anche in assenza di novelle legislative.

### **1.6 Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica dell'efficacia del modello**

L'Organismo di Vigilanza, in relazione alle attività in concreto poste in essere nelle aree a rischio, è competente ad esercitare i controlli su detta attività, con i seguenti poteri:

- dare impulso alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- effettuare particolari azioni di controllo nelle aree di attività a rischio, con facoltà di accedere alla documentazione rilevante senza particolari formalità e necessità di intermediazione.

### **1.7 Diffusione**

Il presente modello organizzativo, nella sua parte generale e nella sua parte speciale (comprendente i protocolli operativi per la prevenzione dei reati), sarà diffuso, all'interno ed all'esterno di Cooperativa Libertà, secondo le seguenti modalità:

- Una copia a disposizione presso la Sede Sociale;
- Una copia a disposizione presso ogni singolo cantiere di lavoro;
- Pubblicazione sul sito web di Cooperativa Libertà.

## **2. Organismo di Vigilanza interno**

### **2.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 il quale, all'art. 6 lett. b), pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità, che sia affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri, di iniziative e di controllo, il compito di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- curarne l'aggiornamento dei Modelli;

è stato individuato nell'ambito di Cooperativa Libertà un organo collegiale di controllo composto da soggetti interni alla Cooperativa, investiti della responsabilità di vigilanza.

In particolare l'organo collegiale di controllo, individuato come il più idoneo ad assumere il detto compito, si identifica nella persona di un amministratore indipendente, nel senso di non dotato di deleghe di poteri operative nominato, a maggioranza, da tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, purché senza deleghe. I membri delegati del consiglio non possono essere eleggibili a membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il consigliere indipendente verrà affiancato da un consulente esterno, attualmente individuato nella figura del Dott. Andrea Rubini, nato il 19.11.1970 a Montagnana (Pd) domiciliato a Santa Croce, 365 (Ve), consulente di Cooperativa Libertà e che vanta una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali ed adeguata preparazione in campo amministrativo/contabile nonché di un alto livello di autonomia e professionalità. L'Organismo di Vigilanza dovrà occuparsi dell'espletamento delle funzioni di vigilanza quanto alla prevenzione dei reati che potrebbero essere commessi nell'ambito della gestione delle aree a rischio come individuate alle pagine seguenti del presente modello. Ancora più in particolare esso dovrà fungere da collettore e controllore delle schede di evidenza elaborate per le operazioni a rischio compiute in ciascuna di queste aree e condurre i controlli periodici sulle procedure aziendali. Esso, ancora, dovrà operare interventi di controllo sulle operazioni rilevanti a rischio suscettibili di sfociare nella commissione di reati societari. Rimane tuttavia che in linea generale le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, tenuto conto delle indicazioni di cui agli artt. 6 e 7 del decreto, possono così riassumersi:

- vigilanza sulla effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello, ossia della sua effettiva capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti vietati;
- cura del necessario aggiornamento del Modello ove l'analisi della situazione concreta consigli l'effettuazione di correzioni e adeguamenti.

Il consigliere indipendente posto a direzione dell'Organismo di Vigilanza avrà, direttamente, anche i seguenti compiti:

- predisporre un piano di lavoro periodico che preveda interventi di controllo sull'operatività ed efficacia dei controlli generali e specifici previsti dal presente modello ed interventi di controllo sulle operazioni rilevanti a rischio suscettibili di sfociare nella commissione di reati societari;
- redigere relazioni sui risultati del lavoro svolto destinate al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione Aziendale ed al Collegio Sindacale;
- redigere una relazione annuale sulla propria attività e su quella svolta dall'Organismo di Vigilanza.

La scelta delle persone sopra indicate è stata determinata, oltre che dalla già descritta professionalità, dagli ulteriori requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione che si richiedono per la funzione loro assegnata.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di vigilanza e delle risorse umane dedicate la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs.vo 231/2001

ovvero anche la semplice apertura di un procedimento penale a carico sempre nell'ambito dei reati previsti dal D. Lgs.vo 231/2001.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di vigilanza e la nomina di un *interim*.

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

## **2.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza interno**

All'Organismo di Vigilanza di Cooperativa Libertà è affidato, come già si è detto su piano generale, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuata nella Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più prettamente operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che, anche per le aree di attività a rischio, una responsabilità primaria resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale confermando in questo senso l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese quelle, di cui si dirà poi, provenienti da esponenti aziendali o da terzi) rilevanti per garantire il

rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che debbono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo di Vigilanza viene tenuto informato sulla evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

- controllare l'effettiva presenza, la regolarità di tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

Particolare rilievo è dato alla funzione dell'Organismo di Vigilanza nel caso di violazione delle norme di cui al D. Lgs.vo 231/2001 dato che lo stesso dovrà:

- ricostruire e documentare il percorso che ha portato alla violazione;
- verificare la causa della violazione;
- individuare le azioni correttive;
- modificare il modello di organizzazione e gestione nell'ipotesi di violazione.

### **2.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: rapporti informativi nei confronti degli organi societari**

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Cooperativa Libertà funzioni di "*reporting*" nei confronti degli organi societari.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza di Cooperativa Libertà trasmette al Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi della Cooperativa e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### **3. Selezione, formazione e informativa**

#### **3.1 Selezione del personale**

L'Organismo di Vigilanza di Cooperativa Libertà, in coordinamento con gli altri organi societari, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

#### **3.2 Formazione del personale**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile della Formazione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

A) Personale direttivo, personale con funzioni di rappresentanza dell'Ente e personale delle Aree a Rischio:

1. seminario iniziale;
2. seminario di aggiornamento annuale;
3. circolari di aggiornamento quando necessario.

B) Altro personale:

1. già assunto: informativa sul D. Lgs.vo 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata da Cooperativa Libertà in occasione della prima assemblea generale dopo la delibera del Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del modello di organizzazione e controllo;
2. già assunto: informativa sul D. Lgs.vo 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata da Cooperativa Libertà mediante circolare esplicativa annuale allegata alla busta paga di dicembre 2005;
3. Neo-assunti: informativa sul D. Lgs.vo 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata da Cooperativa Libertà mediante circolare esplicativa all'atto dell'assunzione;

#### **3.3 Selezione di collaboratori esterni e partner**

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere istituiti nell'ambito della Cooperativa appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili (collaboratori esterni) nonché di partner con cui la Cooperativa intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership (*join-venture*, consorzio ecc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio.

#### **3.3 Informativa a collaboratori esterni e partner**

Saranno forniti a soggetti esterni (rappresentanti, collaboratori, consulenti e partner) apposite informative sulle politiche aziendali e procedure adottate da Cooperativa Libertà sulla base del

presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Sarà cura di Cooperativa Libertà informare i Clienti, gli Enti Pubblici e le Banche dell'adesione al presente Modello Organizzativo redatto ai sensi del D. Lgs.vo 231/2001.

Cooperativa Libertà si impegna inoltre ad aggiungere in ogni nuovo contratto che verrà firmato successivamente alla data ufficiale di adesione al presente modello, una clausola secondo cui i consulenti esterni, fornitori, conferitori e consorziati prenderanno atto delle procedure adottate dalla scrivente.

#### **4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

##### **4.1 Informativa verso l'Organismo di Vigilanza**

Le comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza potranno essere fatte in qualunque forma, verbale o scritta, purché non anonima, e ad ogni comunicazione sarà garantita la massima riservatezza;

Le comunicazioni dovranno essere tutte indirizzate presso la sede sociale ove l'Organismo di Vigilanza ha eletto il proprio domicilio. A tutte le comunicazioni pervenute presso la sede sociale ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza sarà garantita la massima riservatezza essendo le stesse protocollate senza provvederne l'apertura e consegnate direttamente all'Organismo di Vigilanza stesso.

##### **4.2 Selezione del personale**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. In particolare, in merito alla selezione del personale, la funzione competente dovrà:

- Fare una verifica dei precedenti;
- Richiedere adeguate referenze.

Successivamente al perfezionamento del rapporto di lavoro, il responsabile del servizio in cui la persona è inquadrata, dovrà effettuare periodicamente una puntuale verifica delle prestazioni svolte al fine di prevenire la commissione di reato e il realizzo delle fattispecie delittuose previste dal D. Lgs.vo 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere garantita una identità ed una autonomia effettive. In tal senso, qualora facciano parte dell'Organismo di Vigilanza anche soggetti legati da un rapporto di lavoro dipendente, in sede di assunzione del personale medesimo, o in sede di attribuzione ed accettazione dell'incarico, dovranno essere attentamente vagliate delle clausole

che garantiscano la sottrazione al potere del solo superiore diretto delle decisioni in merito a remunerazione, promozioni, licenziamento, trasferimento o altre sanzioni.

#### **4.3 Obbligo di informativa**

Oltre alle informazioni di cui sopra debbono obbligatoriamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **4.4 Sistema delle deleghe.**

All'Organismo di Vigilanza Interno deve essere tempestivamente comunicato il sistema delle deleghe adottato ed ogni sua variazione.

### **5. Sistema disciplinare**

#### **5.1 Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Azienda in piena autonomia indipendentemente dalle effettive conseguenze delle condotte stesse.

#### **5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dallo Statuto, dal regolamento interno, nel rispetto delle procedure previste

dall'art. 7 della legge 30.5.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello e adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Cooperativa Libertà, arrechi un danno alla Cooperativa in termine di applicabilità delle sanzioni previste dal Decreto o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni dell'azienda.

4) Incorre nel provvedimento del TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa di misure previste dal Decreto.

\* \* \*

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- dalle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti che costituiscono la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

### **5.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, della procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizione del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di Cooperativa.

### **6. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

### **7. Verifiche periodiche**

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- 1) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Cooperativa in area di attività a rischio;
- 2) verifiche delle procedure: trimestralmente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Sarà inoltre intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione. Il programma di lavoro delle verifiche periodiche viene proposto in appendice del presente Modello. Come esito della verifica verrà stilato un rapporto da parte dell'Organismo di Vigilanza che evidenzierà eventuali manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.