



**R I S T O R A Z I O N E**  
**SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ**  
**AMMINISTRATIVA**

**Attuazione del Decreto. Legislativo**  
**8 Giugno 2001 n° 231**

*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell’art.11 della legge 29 settembre 2000 n° 300*

<b>Copia controllata</b>	<b>Distribuita a:</b>	<b>Qualifica/Funzione</b>	<b>Data</b>	<b>Firma</b>
01	Emanuele Ribaudò	Presidente CdA	20.03.2017	

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Motivo</b>	<b>Effettuata</b>	<b>Validata</b>
01	21.05.2015	1° - Emissione	Emanuele Ribaudò	Emanuele Ribaudò
02	24.02.2016	Revisione	Emanuele Ribaudò	Emanuele Ribaudò
03	08.06.2016	Revisione	Emanuele Ribaudò	Emanuele Ribaudò
04	16.11.2016	Revisione	Emanuele Ribaudò	Emanuele Ribaudò
05	20.03.2017	Revisione	Emanuele Ribaudò	Emanuele Ribaudò



## INDICE

SEZ.

- 0 PRESENTAZIONE DELLA COOPERATIVA
- 1 PARTE GENERALE
  - 1.1 PRESENTAZIONE DEL MODELLO
  - 1.2 FINALITÀ DEL MODELLO
  - 1.3 APPROVAZIONE
  - 1.4 DEFINIZIONI
  - 1.5 STRUTTURA DEL MODELLO
- 2 REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA
  - 2.1 IPOTESI DI REATO
  - 2.2 ESONERO DALLE RESPONSABILITÀ
- 3 APPROCCIO AL SISTEMA
  - 3.1 ELEMENTI ESPLICATIVI DEL SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO
  - 3.2 SISTEMA SANZIONATORIO



## Sezione 0 – Presentazione della Cooperativa

La **COT Soc. Coop** é una cooperativa aderente al CNS (*Consorzio Nazionale dei Servizi*) operante nel settore della ristorazione collettiva. L' attività comprende servizi di "PRODUZIONE PREPARAZIONE E CONFEZIONAMENTO DI PASTI, PASTI REFRIGERATI, E PRODUZIONE ROSTICCERIA" codice ATECO 56.29.1 codice NACE 56.29

Gli **obiettivi** che COT si prefigge di raggiungere sono;

- ⇒ rafforzare la propria leadership nell'area del sia in termini di efficacia che di efficienza e cura dei clienti,
- ⇒ affermarsi quale azienda di riferimento dell'intero settore, assicurando condizioni di correttezza trasparenza e lealtà nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria degli Stakeolder, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti

Nel contesto delle attività svolte la "**Cooperativa**" riconosce l'importanza della responsabilità amministrativa, di quella etico sociale della sicurezza sui luoghi di lavoro e della salvaguardia ambientale impegnandosi ad operare con lealtà e trasparenza nell'interesse proprio e dei suoi interlocutori pubblici e privati.



# Sezione 1 - PARTE GENERALE

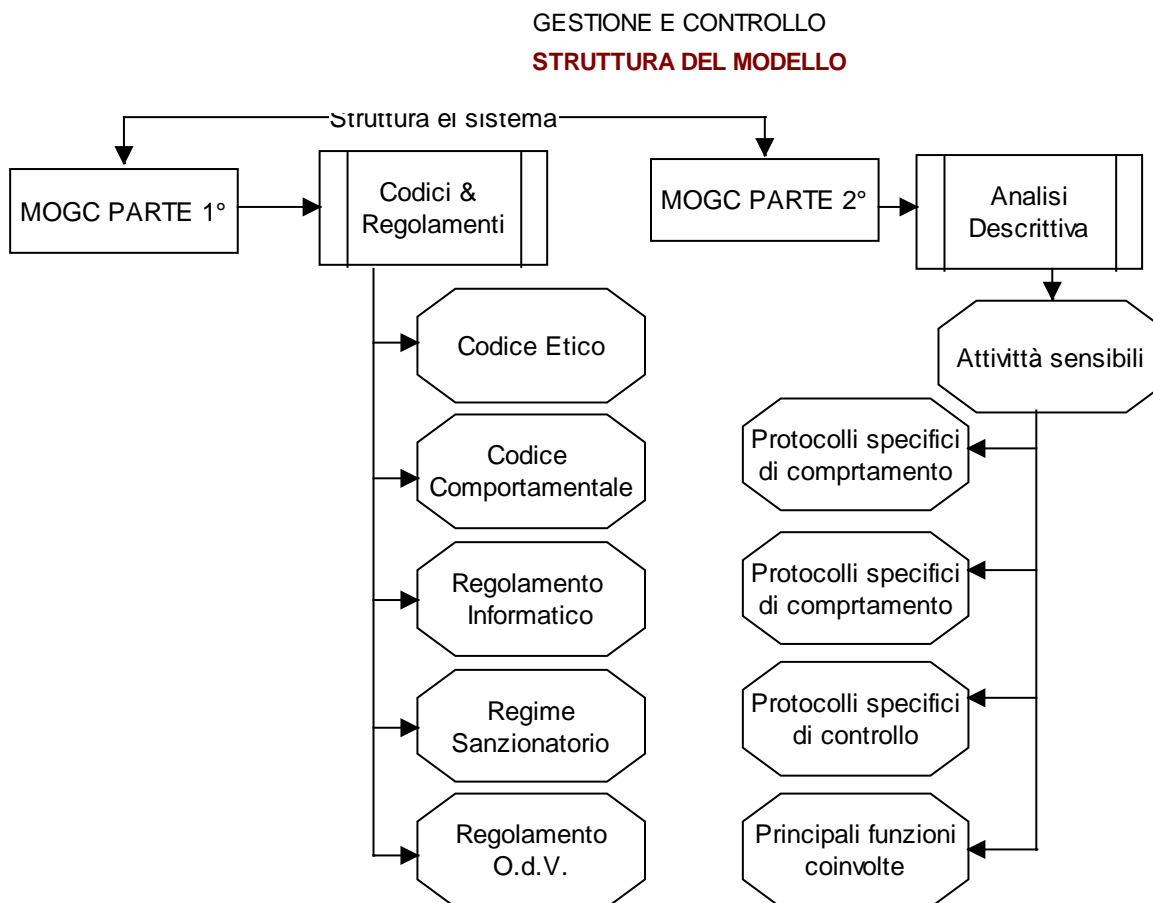
## 1.1 Presentazione del Modello

In questa sezione si pubblica la prima parte del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Essa espone in dettaglio le linee guida adottate dalla COT ed è pubblica cioè non è soggetta ad obblighi di riservatezza.

La seconda e terza sezione sono gestite **dall'Organismo di Vigilanza**, contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori "Governance" e "Procedure per le Unità Operative" fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo e sono per loro natura riservate ai vari livelli direzionali ed alle unità operative della cooperativa.

**FIGURA 1** Struttura del documento



Nella predisposizione del modello si è tenuto conto delle procedure, dei sistemi di controllo e dei protocolli interni, rilevati in fase di analisi delle **attività a rischio** in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e degli illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle aree di rischio



Sono parte integrante del presente modello;

- 1) Il MOGC Parte 2° (analisi dei reati)
- 2) Il codice etico
- 3) Il codice comportamentale
- 4) Sistema disciplinare
- 5) Regolamento informatico
- 6) La modulistica di gestione suddivisa per;
  - Documenti OdV
  - Dipendenti
  - Consulenti
  - Stakeolder

*I documenti di registrazione sopra elencati non vengono riportati in questo Manuale<sup>1</sup> definito "Pubblico" in quanto riservati alle funzioni interne (che li devono applicare).*

*I documenti di sistema fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che tutti i destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con la cooperativa sono tenuti a rispettare. Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure adottate per la prevenzione dei reati e degli illeciti nonché sull'evoluzione della relativa normativa*

---

<sup>1</sup> I documenti sono disponibili presso l'Organo di Vigilanza e sono parte integrante del modello



## 1.2 FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo si propone come finalità quelle di;

- ⇒ **Determinare** in tutti coloro che operano in nome e per conto della cooperativa la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in questo contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della cooperativa
- ⇒ **Ribadire** che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla COT
- ⇒ **Consentire** alla Cooperativa grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti

Oltre a quelli su indicati sono punti cardine del modello;

- a) L'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- b) La mappatura delle aree a rischio
- c) L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello
- d) La verifica della documentazione delle operazioni a rischio
- e) Il rispetto del principio della separazione delle funzioni
- f) La definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate
- g) La verifica dei comportamenti aziendali, nonché, del funzionamento del modello con conseguente aggiornamento periodico



### 1.3 APPROVAZIONE

Il presente modello "d'ora in avanti definito semplicemente MOGC"

E' stato aggiornato il 20.03.2017 (Modifiche approvate dal CdA il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_)

Firme di validazione (CdA)

Emanuele Ribaudò

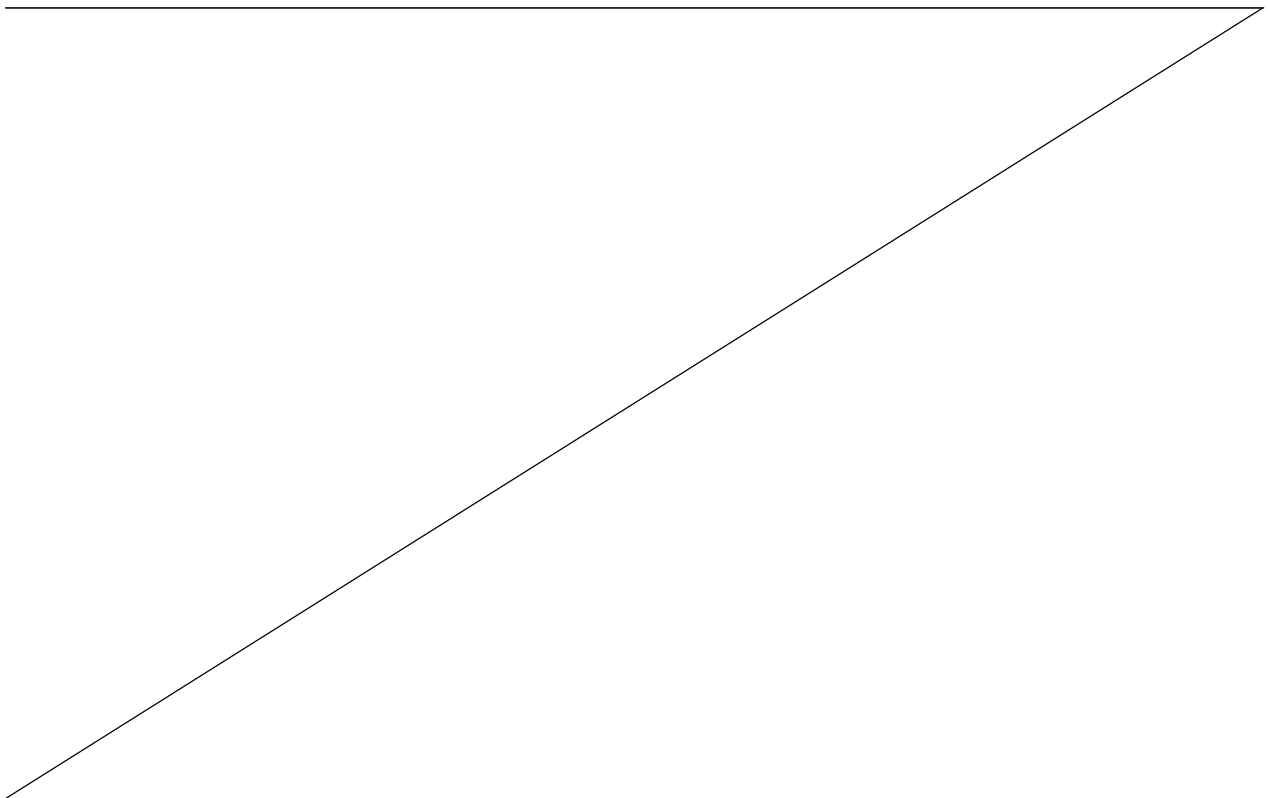
Roberto Curcurù

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Essendo il presente modello un atto di emanazione dell'organo dirigente <sup>2</sup> tutte le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione



<sup>2</sup> In conformità alla prescrizioni dell'art.6, comma primo, lett. a) del decreto





## 1.4 Definizioni

D. Lgs. 231/2001 Aree a Rischio	il D. Lgs. 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche e integrazioni. Le aree di attività della cooperativa nel cui ambito risulta profilarsi in termini più concreti , il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti
Reati illeciti	Le fattispecie di reati ed illeciti ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Leg. 231
Codice etico	Il codice adottato dalla cooperativa
Sistema di controllo interno (SCI)	Organismo collegiale formato dai responsabili delle aree ritenute maggiormente esposte a rischio reato ( <i>Ufficio Acquisti, Gestione del Personale, Amministrazione, Legale, Approvvigionamenti Funzione legale, Approvvigionamenti, Gare, Ufficio QASE</i> ) Tale funzioni sono integrabili di volta in volta con altri soggetti anche esterni ed esperti in settori specifici indicati dall'OdV
Consulenti	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Destinatari	Gli Esponenti Aziendali, i Consulenti, i Partner, i fornitori e parti terze
Dipendenti	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la COT. ivi compresi i dirigenti.
Collaboratori:	i soggetti aventi un rapporto di lavoro parasubordinato con la COT
Enti:	entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica ( <i>società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.</i> ).
Esponenti aziendali	amministratore unico e dipendenti della COT società cooperativa a responsabilità limitata.
Fornitori	i fornitori di beni e servizi non professionali della COT Società Cooperativa a responsabilità limitata che non rientrano nella definizione di Partner.
Linee guida	le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art.6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001
Modello o Modelli	il Modello o i Modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001
Scheda di evidenza	Documento che identifica, il partner, fornitore o parte terza l'oggetto del contratto, i riferimenti e gli estremi dell'accordo



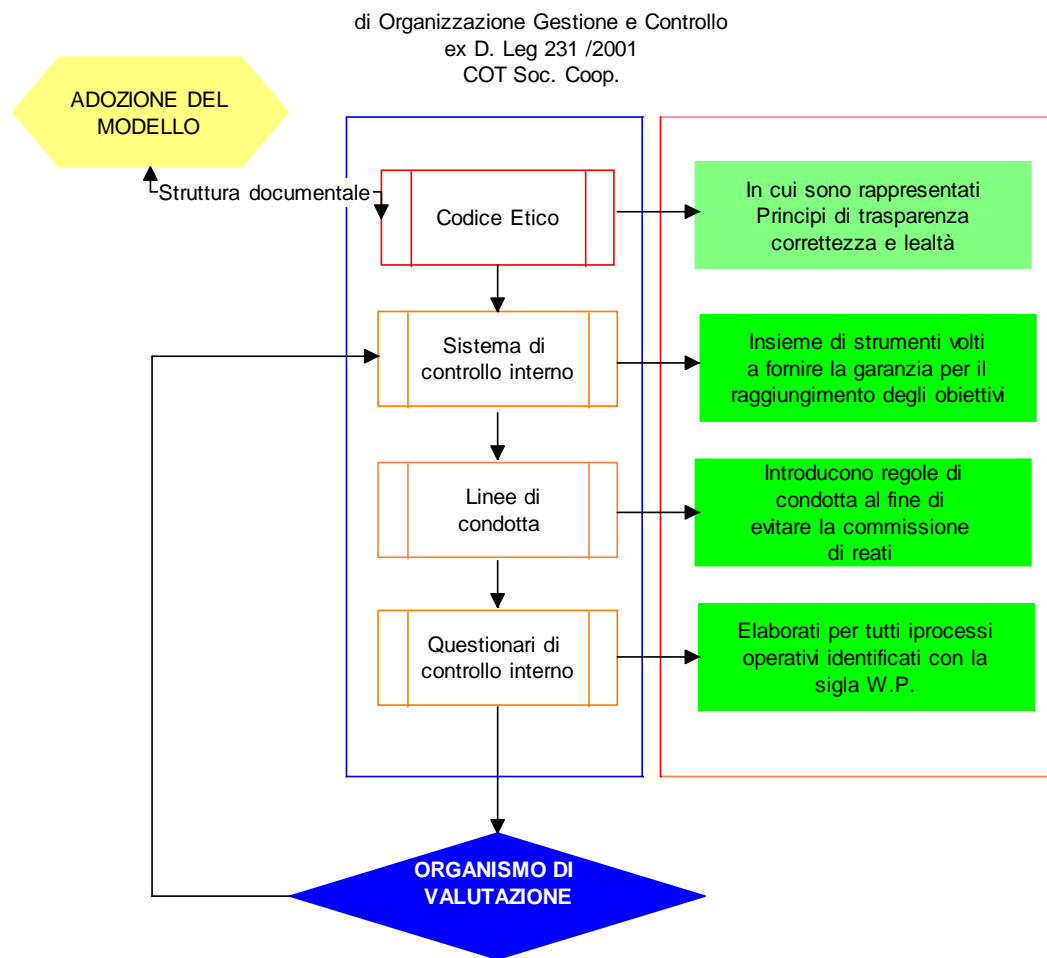
ODV ( <i>organo di vigilanza</i> ):	L'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento
Organi direttivi della Società	Gli organi societari della Cooperativa che hanno ruoli di gestione ed amministrazione della società.
Organi di controllo	Collegio Sindacale, Società di Revisione, eventuale Revisore contabile
Organi sociali	l'amministratore Unico. il Consiglio di amministrazione, il collegio sindacale, i loro membri
P.A. (Pubblica Amministrazione):	la Pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio ( <i>es.: i concessionari di un pubblico servizio</i> ).
Stakeholders	Soggetti che entrano in contatto con la società, portatori di autonomi interessi e da valorizzare. All'interno di questa categoria sono compresi gli azionisti, i collaboratori-dipendenti, i clienti, la comunità, il mercato etc...
TUF:	Testo Unico di Intermediazione Finanziaria; il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 e successive modifiche e integrazioni



## 1.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il modello organizzativo adottato dalla Cooperativa ha come punti di riferimento le linee guida di Confindustria, l'indagine condotta dal comitato per l'area D. Leg. 231/2001 dell'Associazione Italiana Internal Auditor (AIIA), i principi di revisione e di pratica professionale in materia di revisione contabile che soddisfano i requisiti del *CoSO Report*

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente modello. Esso si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e di procedure che si possono descrivere sinteticamente come evidenziato nel sottostante diagramma di flusso



## 2 REGIME DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

L'istituto della responsabilità amministrativa<sup>3</sup> profondamente mutato con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 nr. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica", coinvolge tendenzialmente non solo gli enti forniti di personalità giuridica, ma anche società e associazioni che ne siano prive.

Secondo il disposto di cui all'art 5, la responsabilità dell'ente (*d'ora in avanti denominata Cooperativa*) sussiste per i reati commessi tanto da figure apicali quanto da dipendenti e collaboratori.

Rientrano nel contesto giuridico;

1. **Figure apicali** tutte le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso,
2. **Subordinati** (dipendenti e collaboratori) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza delle figure apicali.

Si evince quindi come il legislatore ha scelto di individuare le figure apicali, secondo un criterio oggettivo funzionale che fa riferimento alla attività svolta piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita, estendendo di fatto la responsabilità anche ai dipendenti/collaboratori.

La scelta di limitare la responsabilità della società ai soli reati commessi dai vertici, non è apparsa infatti plausibile né da un punto di vista logico che politico criminale, in quanto sarebbe stato oltremodo irragionevole escludere la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da un dipendente, posto che le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una frammentazione delle decisioni e delle operazioni.

<sup>3</sup> La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è stata introdotta nell'ordinamento italiano in esecuzione di diverse convenzioni internazionali quali la "convenzione di Bruxelles, la Convenzione OCSR, la Convenzione e i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale et....



E opportuno oltretutto utile rammentare che il disposto legislativo di cui alla legge 3 agosto 2007 n° 123 nell'estendere la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ha introdotto un'importante novità sul versante dei criteri obiettivi di imputazione.

Sebbene le restanti ipotesi criminose previste nel Decreto si distinguano per la loro natura di illeciti dolosi (*connotati, dunque, da volontà criminale*), le fattispecie appena considerate si fondano su una condotta del soggetto agente sicuramente compatibile con l'ordinario svolgersi nell'esercizio di un'impresa. Infatti, la responsabilità è la conseguenza dei fatti descritti dall'art. 25 octies, a loro volta risultato da una condotta che viola prescrizioni cautelari tenuta allo scopo di avvantaggiare la società interessata in termini di esonero dai costi economici connessi all'adempimento degli oneri relativi alla sicurezza

## 2.1 IPOTESI DI REATO

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, sebbene inizialmente il legislatore delegato avesse operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega n°300 del 2000, ad oggi la responsabilità amministrativa è prevista ed applicabile in conseguenza dell'accertamento delle seguenti ipotesi di illecito

<i>Ipotesi di reato<sup>4</sup></i>	<i>D.L. 231/2001 - Art. -</i>	<i>All.to<sup>5</sup></i>
Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione	24 e 25	I
Reati informatici e trattamento illecito dei dati reati societari	24-bis 25 -ter	II III
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	25-quater	IV
Reati contro la personalità individuale	25-quinquies	V
Reati ed illeciti amministrativi ed abusi di mercato	25 sexies	VI
Reati di omicidio colposo e lesioni gravi	25 septies	VII
Reati di criminalità organizzata transnazionali, ricettazione, Riciclaggio	25 octies	VIII
Reati di abbandono e deposito incontrollato di rifiuti	25 undecies <sup>6</sup>	IX
Reati contro l'industria ed il commercio	25 bis 1	X

<sup>4</sup> Le ipotesi di reato sono dettagliate nella Parte 2° del MOGC

<sup>5</sup> Gli allegati sono parte integrante del presente manuale (I- Parte Generale)

<sup>6</sup> di tale decreto, introdotto dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, prevede ora un nuovo catalogo di reati presupposto della responsabilità degli enti che ricomprende, diverse fattispecie di rifiuti



## 2.2 Esonero dalle responsabilità

L'art. 6 del Provvedimento in esame contempla una forma di "esonero" da responsabilità per il reato commesso da figure apicali, qualora la società sia in grado di dimostrare, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati contemplati, di aver adottato ed attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di illeciti penali

Il sistema prevede l'istituzione di un organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito precipuo di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

Va sottolineato che l'esonero da responsabilità passa attraverso il giudizio sull'idoneità del sistema interno d'organizzazione e controllo (SCI)<sup>7</sup> e il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del reato.

Pertanto, la formulazione dello stesso e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità. Si tratta dunque di dimostrare oltre all'assenza di una qualsiasi forma di partecipazione al fatto, una concreta e sostanziale "strategia" per scongiurare la commissione di illeciti nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Se il reato è commesso da collaboratori o dipendenti (*soggetti sottoposti*), la responsabilità della società sarà ravvisabile ove si registri una carenza od inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale circostanza è esclusa se la società prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello d'organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatesi

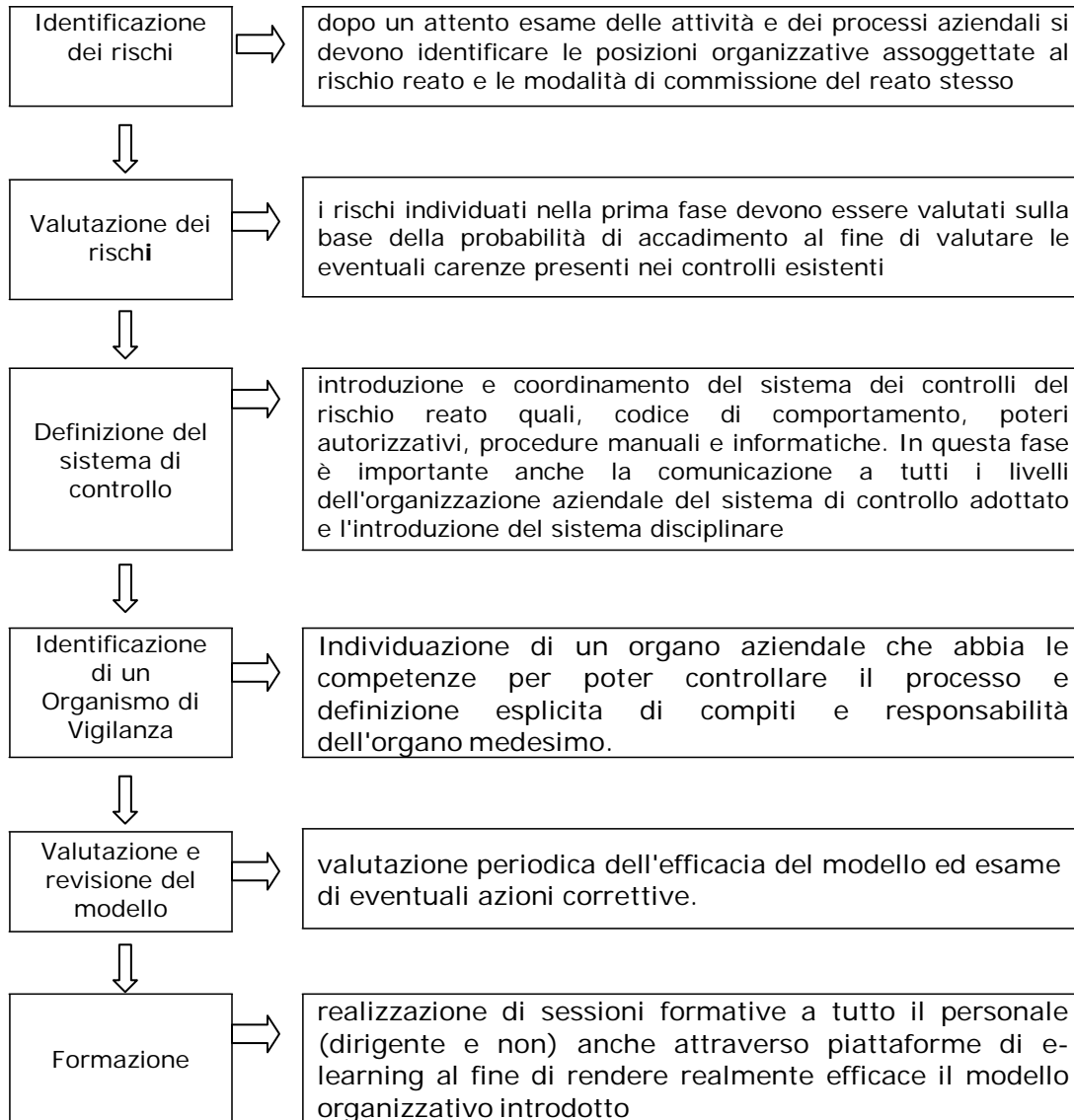
E' opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione, pertanto, non è soggetta ad alcuna sanzione, tuttavia essa diviene obbligatoria nei fatti qualora la società voglia beneficiare dell'esimente o al limite di un attenuazione del regime sanzionatorio

<sup>7</sup> Vedi anche verbale di costituzione SCI



### 3 Approccio al sistema

La metodologia di approccio al sistema è stata sperimentata e tarata anche per valorizzare al massimo le affinità tra il modello di organizzazione e gestione individuato dal D. Lgs. 231/01 e i sistemi qualità, etica e gestione ambientale, Sicurezza sul lavoro conformi alle norme UNI EN ISO 9001:200 e SA 8000, UNI EN ISO 14001 OHSAS 18000 già presenti in azienda, attraverso un Processo di Risk Management che si esplica come da sottoelencata tabella;



### 3.1 Elementi esplicativi del sistema di gestione e controllo

Il sistema di Gestione & Controllo messo a punto dalla COT è un complesso organico di norme, etiche e comportamentali, definite rispettivamente nel codice etico e nel documento di prescrizione delle norme comportamentali ad uso di soggetti apicali e dipendenti.

L'analisi effettuata allo scopo di identificare e valutare le aree di attività cosiddette a rischio, è stata condotta cercando di individuare, nelle singole aree trattate, gli elementi che possono indicare la probabilità di accadimento dell'evento che potrebbe condurre ad una potenziale condotta illecita e, conseguentemente fornire indicazioni per svolgere una coerente valutazione dei rischi.

La fase di valutazione dei rischi sarà quindi propedeutica alla progettazione di un efficace sistema di controlli interni (auditing) che dovrà tendere a ridurre il rischio di commissione di reati, promuovendo in generale un sistema di comportamento ed una cultura aziendale alla legalità.

Il sistema di controllo interno sarà basato essenzialmente sul monitoraggio continuo, (SCI)<sup>8</sup> il cui scopo è quello di valutare la qualità della loro performance nel tempo. Tale processo si concretizza in un'attività di verifica periodica dell'efficacia e dell'efficienza del disegno dei controlli interni<sup>9</sup> e dell'effettiva operatività degli stessi, al fine di accertare che operino secondo gli obiettivi prefissati e che siano adeguati rispetto ad eventuali cambiamenti della realtà operativa.

Il Monitoraggio Interno tende a rilevare che il management, dai livelli più alti a quelli più bassi deve prestar attenzione a tutte le informazioni che indichino potenziali problemi. A quest'attività collaborano una pluralità di soggetti interni ed esterni quali ad esempio; Revisori, Internal auditing, Consulenti aziendali, dirigenti, impiegati etc.. attraverso adeguati canali informativi anche nel contesto dell'attività ordinaria.

Gli interventi di valutazione specifica (*audit interni*) permettono di svolgere un monitoraggio diretto e completo sul sistema di controllo interno.

Come parte della metodologia di valutazione viene utilizzata la "Griglia di Valutazione Componenti SCI", che per maggiore facilità di comprensione viene rappresentata graficamente sotto forma di RADAR<sup>10</sup>. Non è comunque escluso che la Cooperativa utilizzi anche procedure definite di benchmarking<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Sistema di Controllo Interno (Vedi Verbale di costituzione)

<sup>9</sup> Internal auditing

<sup>10</sup> (vedi anche procedura "Monitoraggio Continuo")





### 3.2 Sistema Sanzionatorio

Secondo il disposto di cui al D. Leg. 231/2001 (*ex art. 6 e 7*) con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti alla altrui direzione, per le finalità del presente modello di gestione e controllo è stato definito “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli”

Le linee di comportamento da seguire evidenziate nel codice di comportamento, non sono sufficienti ad escludere l'irrogazione di sanzioni in presenza di presupposti oggettivi e soggettivi di imputazione. Ciò, perché, un modello privo di sistema sanzionatorio interno ancorché astrattamente idoneo a prevenire i reati configurati dal D. Leg. 231/2001, non potrà mai considerarsi efficacemente attuato. Condizione, quest'ultima, richiesta in termini espliciti dall'art 7 c. 4, lett. b) per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, ma valevole altrettanto (si veda art. 6 c 2, lett. e), per i reati commessi da figure apicali.

E' opportuno chiarire che il potere disciplinare (*così come nell'ambito di lavoro subordinato ma estensibile ai rapporti di lavoro parasubordinato*) è un potere privato applicato a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, poiché avente funzione essenzialmente deterrente e solo successivamente alla sua azione di carattere punitivo.

Per questo motivo la COT reagirà tempestivamente alla violazione del codice di comportamento e delle procedure interne, anche qualora il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'ente medesimo.

Inoltre ogni responsabile di una unità organizzativa (*Direttore, Responsabili di Fase Capo Ufficio*), nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori (*Direttori di produzione*), 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 Modello Organizzativo & Gestionale e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

<sup>11</sup> Con benchmark si intende una metodologia basata sul confronto sistematico che permette alle aziende che lo applicano di compararsi con le migliori e soprattutto di apprendere da queste per migliorare

