

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

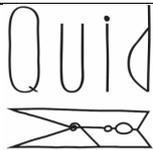
COOPERATIVA SOCIALE QUID

PARTE GENERALE

Decreto legislativo 8 GIUGNO 2001 n. 231

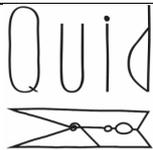
Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data	Revisione	Descrizione
8 novembre 2021	Rev. 00	Adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01
27 novembre 2023	Rev. 01	Aggiornamento del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01



Indice del documento

Documenti facenti parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello”):	3
Descrizione del quadro normativo	3
Introduzione	3
I reati previsti dal Decreto	5
Apparato sanzionatorio	5
Reati commessi all'estero	7
Le “Linee Guida” di Confindustria	8
La responsabilità amministrativa degli Enti.....	8
Definizioni	8
Governance e Assetto Organizzativo della Società	9
L'attività	9
La governance	9
L'assetto organizzativo	10
Le procedure ed i sistemi di gestione certificati esistenti	10
Le ragioni poste a fondamento dell'adozione del Modello	10
Struttura del Modello.....	11
Rapporto tra Modello e Codice Etico	11
Verifiche e controlli sul Modello	11
L'Adozione e l'aggiornamento del Modello	12
L'Organismo di Vigilanza	12
Durata in carica, decadenza e revoca	13
Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	15
Flussi di comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza	16
Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing	17
Segnalazioni.....	18
Obblighi e requisiti del sistema di segnalazione (whistleblowing).....	19
Disciplina del segreto.....	20
Il piano di formazione e comunicazione	20



Documenti facenti parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello”):

- **Parte Generale**: comprende al suo interno le regole e i principi generali del Modello 231/2001.
- **Parte Speciale**: racchiude e analizza ogni singola fattispecie di reato.
- **Codice Etico**: ricomprende i principi deontologici cui si ispirano le attività della Società e del Modello.
- **Codice Disciplinare**: regola l’applicazione delle sanzioni.
- **Mappatura delle aree di rischio**, (suddiviso in 2 documenti, che riportano rispettivamente: criteri di valutazione dei rischi e tabella compatta; tabella estesa), la cui finalità è quella di permettere:
 - a. l’individuazione delle aree che risultano ricomprese nelle casistiche di reato delle fattispecie di cui al d. Lgs. n. 231/2001;
 - b. l’analisi delle possibili modalità di commissione dei reati in tutte le aree aziendali ritenute a rischio.
- **Catalogo dei reati presupposto**: elenca le fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001.
- **Protocolli operativi**: possono essere redatti al fine di regolamentare le misure preventive in ambiti particolari di maggior rischio; sono volti a regolare la dinamica dei processi e dei sistemi di controllo ad essi applicati tenendo conto dell’esito delle analisi.
- **Flussi informativi**: documento che racchiude i flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

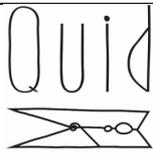
Descrizione del quadro normativo

Introduzione

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “Decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l’ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.



Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto 231 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

I destinatari di questa particolare fattispecie di responsabilità da reato sono, ai sensi dell'art. 1 del Decreto 231, gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni con o senza personalità giuridica e, alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, anche le società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le società controllate da pubbliche amministrazioni. La disciplina non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Per essere assoggettati alle sanzioni previste dal Decreto 231, è necessario che venga commesso uno dei reati-presupposto espressamente previsti dalla norma da uno dei seguenti soggetti qualificati:

- Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo: soggetti cd. "apicali";
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quando il reato invece è realizzato da un soggetto sottoposto, affinché sia riconosciuta la responsabilità dell'ente, si deve provare che la commissione del fatto è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali.

Il modello, di cui questo documento costituisce la cd. "**Parte Generale**", deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. L'efficace attuazione del modello richiede:

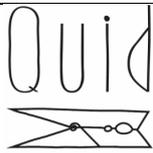
- Una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano sostanziali mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- Un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'ente inoltre non risponde, nelle ipotesi in cui il reato presupposto sia stato solamente tentato, quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Il presente modello in coerenza con il D.Lgs. N° 231/2001 riassume i processi gestionali della Società, in rapporto ai possibili rischi di commissione di reato così come previste dalle fattispecie tipizzate dalla normativa, indicando i rimedi attuati al fine di evitare la responsabilità dell'ente.

Nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, il Decreto Legislativo (artt. 6 e 7) ne prevede tuttavia una forma di esonero qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di **attività preparatorie** suddivise in differenti fasi e **dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi**, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida e alla politica aziendale.

La Società ha inteso procedere alla sua realizzazione ed adozione, consapevole che tale sistema di controllo rappresenta un'opportunità **per migliorare le funzioni di organizzazione, gestione e controllo aziendale**, cogliendo nel contempo l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema di un efficace governo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

I reati previsti dal Decreto

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Apparato sanzionatorio

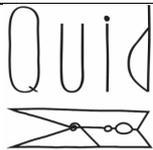
Il Decreto 231 prevede diverse tipologie di sanzioni, patrimoniali e non, che devono essere tassativamente previste in base ad un principio di legalità.

Sanzioni Pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie si fonda su un sistema di **quote**: per ciascun illecito la legge determina un numero minimo e massimo che non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille, mentre l'importo delle stesse deve essere valutato in un importo compreso tra € 258,00 ed € 1.549,00.

Sarà poi il giudice, sulla base di questa cornice, a determinare nel caso concreto la sanzione pecuniaria, commisurando il numero di quote in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e all'attività eventualmente svolta per riparare alle conseguenze dell'illecito. L'importo delle singole quote, invece, verrà fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La Confisca del Prezzo o del Profitto del Reato



Nei confronti dell'ente di cui è accertata la violazione è sempre disposta la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti sempre salvi i diritti acquisiti dei terzi di buona fede.

La confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Qualora infatti il prezzo o il profitto del reato non siano più nella materiale disponibilità dell'ente si procede alla confisca cd. per equivalente.

È anche possibile che venga disposto il sequestro in via cautelare, delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato (o loro equivalente) saranno poi suscettibili di confisca. La giurisprudenza ha evidenziato (Cass. Pen. Sent. n. 34505 del 2012) come sia onere del giudice valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

In tema di sequestro preventivo è stato inserito, con Decreto Legge n. 101/2013, un comma 1-bis all'art. 53 del Decreto 231 nel tentativo di bilanciare le esigenze penali-preventive con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della loro libertà di iniziativa economica. Tale disposizione, infatti, prevede che il custode giudiziario consenta agli organi societari di impiegare società, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

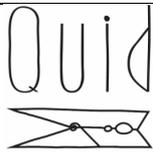
Le Sanzioni Interdittive

In alcuni casi, sempre tassativamente previsti dalla legge, è prevista la possibilità per il giudice penale di irrogare sanzioni interdittive. A tale scopo è necessario che il reato del soggetto apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le **sanzioni interdittive** possono consistere:

- **nell'interdizione** dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o **revoca delle autorizzazioni**, licenze o concessioni;
- nel **divieto di contrattare** con la pubblica amministrazione (salvo che per l'ottenimento di prestazioni di pubblico servizio);
- nell'**esclusione da agevolazioni**, finanziamenti, contributi o sussidi (nonché la revoca di quelli già eventualmente concessi);
- nel **divieto di pubblicizzare** beni o servizi.

Le suddette misure devono sempre essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito e, inoltre, devono essere modulate in base ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, rev. 01

Pagina 7 di 21

Le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano, ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231 se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente:

- a) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Tale beneficio è stato recentemente esteso dalla Legge n. 3/2019 (cd. "Legge spazza-corrotti") divenendo accessibile fino al momento della pronuncia di primo grado (art. 25 comma 5-bis del Decreto 231).

La Pubblicazione della Sentenza

In alcuni casi è prevista la possibilità per il giudice penale di ordinare la pubblicazione della condanna per estratto o per intero a spese dell'ente in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato **rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero**, nei casi previsti dagli artt. 7 e 10 del Codice penale, qualora nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile solo se:

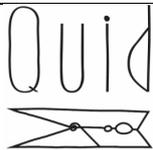
- ha la sede principale in Italia;
- nei suoi confronti non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Si ricorda poi come sia soggetto alla normativa in esame anche ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legge domestica, ma che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

La Legge n. 146/2006, che ratificava la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, hanno inoltre introdotto una responsabilità degli enti anche per alcuni reati aventi carattere transazionale. A tali fini, è necessario che:

- nella realizzazione delle fattispecie deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
- il fatto dev'essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione.

È necessario che la condotta illecita sia, alternativamente:



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, rev. 01

Pagina 8 di 21

- commessa in più di uno Stato;
- commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- commessa in un solo Stato, sebbene parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione o direzione e controllo siano avvenuti in un altro Stato;
- commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

Le “Linee Guida” di Confindustria

In data 7 marzo 2002 l’associazione Confindustria ha pubblicato delle Linee Guida alla redazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, finalizzate a fornire una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001. Il presente Modello è stato redatto in conformità alle indicazioni nelle suddette Linee Guida, le quali sono state aggiornate da ultimo anche nel 2021.

La responsabilità amministrativa degli Enti

Definizioni

Attività sensibile: attività della Società nel cui ambito ricorre il potenziale rischio di commissione dei reati.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Consulenti: coloro che prestano attività di consulenza in favore della Società sulla base di un accordo contrattuale o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata.

Dipendenti e Personale: i soggetti che hanno con la società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i Dirigenti.

D. Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

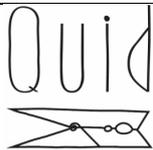
Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Organi sociali: Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CDA) ed il Collegio Sindacale della Società, nonché i relativi componenti

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché alle proposte di aggiornamento.

P.A. o Pubblica Amministrazione: Enti pubblici, territoriali e non, i relativi funzionari ed organi interni ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, rev. 01

Pagina 9 di 21

L'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 anche a seguito di modifiche ed integrazioni.

Soggetti Apicali: il Consiglio di Amministrazione (CDA), il Presidente del CDA, nonché i soggetti titolari di procure/deleghe conferite direttamente dal CDA.

TUA: Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 "Norme in materia ambientale", c.d. Testo Unico Ambiente.

Governance e Assetto Organizzativo della Società

L'attività

L'azienda si occupa di produzione e commercio al dettaglio di abbigliamento e accessori.

La governance

La forma giuridica della Società è quella della Società Cooperativa, da qui in seguito chiamata solo "Società".

Lo statuto della Società datato 10/04/2013 prevede i seguenti organi sociali:

L'Assemblea dei soci:

- è ordinaria e straordinaria;
- delibera sugli oggetti di competenza dell'assemblea ordinaria;
- delibera sugli oggetti di competenza dell'assemblea straordinaria.

Il Consiglio di Amministrazione:

- è composto da 11 membri.

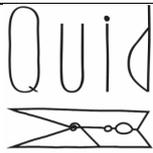
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- è rappresentante dell'Impresa;
- gli sono attribuiti una serie di poteri specifici.

L'Amministratore Delegato:

- è rappresentante dell'Impresa;
- gli sono attribuiti una serie di poteri specifici.

Il Collegio Sindacale, si compone di tre membri effettivi, tra cui il Presidente, e due supplenti.



L'assetto organizzativo

Nel suo complesso l'assetto organizzativo è evidenziato **nell'organigramma** approvato dalla Società che tiene conto in particolare di quanto previsto dallo Statuto, degli ulteriori incarichi conferiti in materia di ambiente, sicurezza sul lavoro, privacy, ecc.

Le procedure ed i sistemi di gestione certificati esistenti

La Società è dotata di:

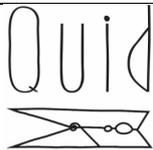
- un **modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro** conforme al dettato dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

In particolare, il modello di organizzazione e gestione della sicurezza consente l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Le ragioni poste a fondamento dell'adozione del Modello

Nonostante la redazione di tale Modello sia, secondo il Decreto, meramente facoltativa, la Società ha ritenuto opportuno procedere all'elaborazione del Modello e nominare l'Organismo di Vigilanza in quanto consapevole che tale scelta rappresenta un'opportunità per migliorare la propria Governance, per svolgere in modo ulteriormente efficace ed efficiente la propria attività, nonché per prevenire la commissione di reati presupposto e l'applicazione delle sanzioni previste per l'Ente dal Decreto.



Struttura del Modello

Rapporto tra Modello e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato il **Codice Etico**, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. dipendenti, clienti, consulenti, fornitori, portatori di interesse, etc.).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della Società e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la stessa.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

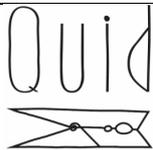
- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "**deontologia aziendale**" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'organo amministrativo tempestivamente, o quanto meno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.



Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza può stilare con cadenza annuale un **Programma di Vigilanza** attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo:

- un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno;
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

L'Adozione e l'aggiornamento del Modello

Il Modello deve essere oggetto di revisione qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda, modifiche societarie, incorporazioni, ecc.);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

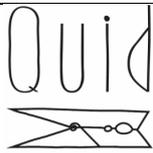
L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'organo amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

I protocolli operativi adottati in attuazione del presente Modello sono modificati a cura della Società, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. La Società cura altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione dei protocolli operativi.

L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di **vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello**, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, rev. 01

Pagina 13 di 21

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al **Consiglio di Amministrazione**, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso e con i singoli responsabili della Società.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, il CDA ha istituito un Organismo di Vigilanza a struttura monocratico o collegiale.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al CDA.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società. In particolare, il requisito in esame è garantito dalla presenza nell'Organismo di non meno di un dipendente della Società.

Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per mandati triennali tacitamente rinnovabili fino alla approvazione del bilancio del terzo anno.

In ogni caso, essi restano in carica, continuando a svolgere le proprie funzioni *ad interim*, fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i membri del CDA.

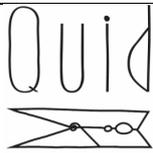
Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza anche dipendenti della Società, in quota minoritaria a patto che ricoprano ruoli che non limitino i compiti e i requisiti propri dell'Odv.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (b) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;



- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

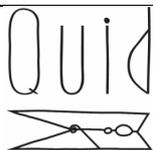
Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di uno dei componenti, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica a far tempo dalla data di sopravvenienza della causa di incompatibilità/dei motivi sopra elencati. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al CDA, per la formulazione della proposta di sostituzione.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il CDA può revocare i componenti dell'Organismo unicamente per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di *un interim* o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al CDA di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n.231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili



con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d’atto del CDA.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall’incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al CDA con raccomandata A.R o PEC. Il CDA provvede a nominare senza indugio il nuovo componente e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

Al venir meno di un componente dell’Organismo di Vigilanza, per revoca o recesso, è rimandata al CDA la valutazione in merito all’effettuazione di una nuova nomina o alla conferma della composizione rimanente dell’Organismo.

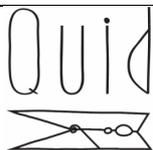
L’Organismo di Vigilanza definisce, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel “Regolamento dell’attività dell’Organismo di Vigilanza”, trasmesso al CDA per la relativa presa d’atto.

Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri e funzioni:

- vigilare sulla diffusione all’interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell’osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull’attuazione del Modello nell’ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al CDA della Società l’opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- segnalare al CDA eventuali violazioni del Modello di cui venisse a conoscenza.
- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività;
- richiedere le informazioni ritenute utili o necessarie che dovranno essere tempestivamente fornite;
- accedere, anche senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. n. 231/2001;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all’esito delle indagini condotte, al CDA, l’opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell’autore stesso;
- ottenere l’informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità (i cui costi saranno sostenuti dalla Società nel budget previsto per Odv) nei casi in cui ciò si renda necessario/opportuno per l’espletamento delle attività di verifica e controllo.

Nello svolgimento di dette attività, l’Organismo può attuare i seguenti adempimenti:



- coordinarsi e collaborare con la Società per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica dedicato, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo);
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la documentazione inerente alle attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute;

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il CDA della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore Generale.

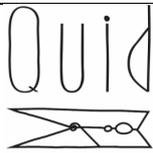
Flussi di comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il CDA della Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali quanto rilevato sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza secondo le seguenti modalità:

- tempestivamente nei confronti del CDA in relazione a presunte o accertate violazioni di grado critico rispetto al contenuto del Modello, ferma restando la facoltà del CDA di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni;
- almeno annualmente, nei confronti del CDA attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere sempre convocato dal CDA.



A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

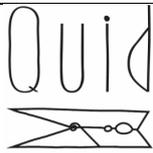
Il D.Lgs. n. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici **obblighi informativi** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte della società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Strutture Organizzative (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Strutture Organizzative;
- ad evento, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

In particolare, le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. n. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;



- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della Società, e in particolare in ambito sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure in materia ambientale).

A tale ultimo riguardo, devono pervenire da parte della Società o di chi ne fosse a conoscenza all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

I Flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera dei responsabili delle diverse funzioni aziendali mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo, tra cui la posta elettronica alla casella mail: odv.quid@gmail.com

Segnalazioni

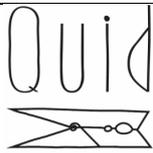
In conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, la Società mette a disposizione dei Destinatari del presente Modello un canale di segnalazione ("Canale di Segnalazione") confidenziale e protetto per segnalare (anche in forma anonima, se il Destinatario preferisce) in buona fede e per quanto di diretta conoscenza, fattispecie circostanziate basate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché su ragionevoli sospetti, acquisiti in ambito lavorativo, che sono o possono essere ragionevolmente collegati alla violazione:

- (i) del Codice Etico;
- (ii) delle policy, direttive e procedure aziendali della Società;
- (iii) di norme di legge o regolamentari;
- (iv) del D.Lgs. 231/2001 e delle regole di condotta, dei divieti e dei principi di controllo previsti nel Modello.

Si precisa che è vietata nei confronti del Segnalante qualsiasi ritorsione, da intendersi quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare al Segnalante in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Gli atti assunti in violazione di quanto sopra sono nulli e il Segnalante che sia stato licenziato a causa della segnalazione ha diritto a essere reintegrato sul posto di lavoro.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, del Codice etico o dei Protocolli Preventivi devono pervenire mediante il Canale di Segnalazione predisposto dalla Società, mediante l'invio di una comunicazione attraverso la piattaforma GlobalLeaks, accedendo al link "Segnalazioni whistleblowing" nella homepage del sito [www.quidorg.it]

Le modalità di valutazione e gestione delle segnalazioni è disciplinata da apposita procedura "Whistleblowing" (allegata alla Parte Generale del Modello).



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, rev. 01

Pagina 19 di 21

Qualora alcune di queste segnalazioni siano di competenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo ne dà immediata comunicazione per iscritto al CDA per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

Obblighi e requisiti del sistema di segnalazione (whistleblowing)

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Società), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono essersi verificate o di violazioni del Modello adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

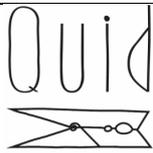
Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura (allegata alla Parte Generale del Modello) e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente ai flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In tale ottica, il canale predefinito è la piattaforma GlobalLeaks, a cui potrà accedere solamente l'Organismo di Vigilanza.

In alternativa le segnalazioni potranno essere inviate, in busta chiusa e indicando quale destinatario l'Organismo di Vigilanza (es. alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza), presso la sede della Società in via della Consortia, 4 - 37127 Verona (VR).

I Destinatari hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.



Disciplina del segreto

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello e dettagliati dalla procedura in materia di whistleblowing, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura whistleblowing siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura whistleblowing (e nell'ambito della propria autonomia e indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto. Si escludono dunque dall'opportunità di segnalazione i terzi che abbiano con la Società un rapporto di consulenza professionale o assistenza (nello specifico avvocati) in quanto soggetti al segreto professionale (obbligo deontologico).

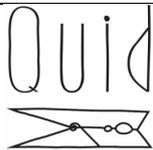
Il piano di formazione e comunicazione

La Società, consapevole dell'importanza che gli **aspetti formativi e informativi** assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei destinatari della formazione, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, rev. 01

Pagina 21 di 21

occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione: la Società promuove nei confronti dei neoassunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed al Codice Etico;
- in via continuativa la Società promuove iniziative di diffusione a tutte le parti interessate del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.