

GRUPPO



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DLGS
231/01**

Indice

INDICE	2
PARTE GENERALE	3
I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1. Quadro normativo.....	4
1.2. Le sanzioni e i delitti tentati.....	4
1.3. Autori del reato	4
1.3.1. Diverso regime di esonero della responsabilità amministrativa.....	5
II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	5
2.1. Adozione del Modello	5
2.2. Finalità del Modello.....	6
2.3. Struttura del Modello	6
2.4. Modifiche e integrazioni del Modello.....	6
III. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	7
3.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza - Nomina.....	7
3.2. Funzioni e poteri dell'OdV	7
3.3. Flussi informativi nei confronti dell'OdV	8
IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	9
4.1. Formazione ed informativa	9
4.2. Informativa ai Collaboratori esterni e Partners.....	9
V. SISTEMA DISCIPLINARE.....	10
5.1. Principi generali.....	10
5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	10
5.2.1. Impiegati e Quadri.....	10
5.2.2. Dirigenti.....	11
5.3. Misure nei confronti degli Amministratori	11
5.4. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partners.....	11
VI. VERIFICHE PERIODICHE	12
PARTE SPECIALE	13
1. I REATI E I COMPORTAMENTI A RISCHIO.....	13
2. VALUTAZIONE DEI RISCHI E PROTOCOLLI OPERATIVI ADOTTATI.....	16

ALLEGATI

- All. I: Mappa delle figure apicali;
- All. II: Codice Etico;
- All. III: Valutazione dei rischi e protocolli operativi;
- All. IV: Procedura gestione appalti;
- All. V: Regolamento ODV;
- All. VI: Procedura Comunicazione ODV.

PARTE GENERALE

I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Quadro normativo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da soggetti in posizione di vertice (c.d. apicali) o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza. Il DLgs 231 ha così recepito, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia: in particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Fino all'introduzione del DLgs 231, l'art. 27 della Costituzione, il quale recita che “la responsabilità penale è personale”, impediva che detta responsabilità potesse investire le Organizzazioni in quanto persone giuridiche.

Oggi, dopo l'introduzione di tale decreto, anche le persone giuridiche sono soggette a responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il contenuto dell'art. 27 della Costituzione ha solo impedito che tale decreto potesse qualificare espressamente tale responsabilità come “penale”, relegandola così alla qualifica di “responsabilità amministrativa”, anche se, nella sostanza, il modello cui ricondurre la nuova disciplina è penale.

1.2. Le sanzioni e i delitti tentati

Il sistema sanzionatorio previsto dal decreto si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione pecuniaria, commisurata per quote. Il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le misure interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini.

Chiudono il catalogo delle sanzioni la pubblicazione della condanna, che può essere disposta quando ricorrono gli estremi dell'applicazione di una sanzione amministrativa, e la confisca, anche per equivalente, prevista come conseguenza automatica dell'accertamento della responsabilità dell'Ente.

Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nel Capo I del Decreto nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento della azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.3. Autori del reato

Secondo l'articolo 5 del Decreto, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo dell'Ente stesso;

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

L'Ente, viceversa, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto).

Della prima categoria fanno parte i soggetti che si trovano in posizione c.d. "apicale" all'interno dell'Ente e cioè quei soggetti che, stante il rapporto di immedesimazione organica, rappresentano la volontà dell'Ente in tutti i suoi rapporti esterni: si tratta dei legali rappresentanti, degli amministratori delegati e dei direttori generali, e nel caso di unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche dei direttori di stabilimento. Vi sono, inoltre, ricomprese anche le persone che svolgono di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente, fra cui è ipotizzabile la figura dell'amministratore di fatto, ovvero del socio sovrano o tiranno che, essendo detentore della quasi totalità delle azioni o quote, sarebbe in grado di orientare la politica d'impresa e di imporre il compimento di determinate operazioni.

La seconda categoria di persone, invece, è rappresentata da quelle sottoposte alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione "apicale"; tale estensione evita di lasciare ampi ed ingiustificati spazi di impunità, con preordinati "scaricamenti verso il basso" di detta responsabilità.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si sia estinto, per una causa diversa dall'amnistia. Inoltre, la responsabilità amministrativa dell'Ente investe, per gli Enti aventi la sede principale in Italia, anche i reati commessi all'estero da soggetti funzionalmente legati all'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

1.3.1. Diverso regime di esonero della responsabilità amministrativa

La categoria di appartenenza dell'autore della violazione assume un rilievo decisivo in ordine al regime di esclusione della responsabilità dell'Ente.

Nel caso di reato commesso da soggetti collocati in posizione "apicale", l'Ente risponde sempre, salvo fornire la prova (dunque l'onere probatorio fa capo allo stesso) che:

- i. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, il Modello;
- ii. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato all'OdV;
- iii. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- iv. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso di reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, viceversa, sarà la pubblica accusa che dovrà dimostrare, al fine della declaratoria della responsabilità dell'Ente, che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte delle persone fisiche preposte dall'Ente a tali attività, fermo restando che la responsabilità dell'Ente è in ogni caso esclusa qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato il Modello.

II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Adozione del Modello

Nel presente documento viene definito "GRUPPO Co.Pro.B." il gruppo societario composto da Co.Pro.B. s.c.a. e dalle sue società controllate (di seguito: "il GRUPPO"). Il GRUPPO ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal decreto.

Il modello si ispira alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" emanate dal consiglio di Presidenza di Confcooperative il 7 Aprile 2004).

Tale iniziativa è stata assunta, tra l'altro, nella convinzione che l'adozione del Modello rappresenti un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti del GRUPPO e tutti

gli altri soggetti, a diverso titolo con la stessa cointeressati/coinvolti (ad esempio clienti, fornitori, partners e collaboratori), affinché seguano nell'espletamento delle proprie attività in e/o con il GRUPPO, comportamenti ispirati alla trasparenza, correttezza gestionale, fiducia e cooperazione.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Co.pro.B, con delibera del 20 Aprile 2009.

2.2. Finalità del Modello

Il Modello è stato predisposto con lo scopo di sistematizzare in modo organico e strutturato, ed implementare, per quanto occorra, le procedure di controllo interno delle varie attività aziendali del GRUPPO, al fine di dotare Co.Pro.B. e le sue controllate di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al decreto.

In particolare, attraverso le procedure di controllo (anche preventivo) il GRUPPO potrà, tra l'altro, individuare nell'ambito dell'attività aziendali, le aree e/o i processi di attività in cui appare più alto il rischio di condotte illecite ai sensi del decreto (le c.d. "aree a rischio"), nonché meglio verificare i processi di gestione/controllo delle risorse finanziarie relativi a siffatte aree a rischio.

A seguito dell'individuazione delle "aree a rischio" il GRUPPO potrà, mediante un'azione continua di monitoraggio, intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Inoltre, mediante il sistema di procedure di controllo contenute nel Modello, il GRUPPO potrà sensibilizzare e diffondere, a tutti i livelli aziendali, le regole comportamentali e le procedure istituite per il loro esatto e regolare adempimento, determinando, in tutti coloro che operano in nome e per conto del GRUPPO nelle "aree a rischio", la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, si commette un illecito passibile di sanzioni.

2.3. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito (i) da una prima *parte di carattere generale*, in cui sono riportati i profili normativi del decreto, le componenti essenziali del Modello, tra cui, l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare per le ipotesi di inosservanza delle prescrizioni del Modello e le verifiche periodiche sullo stesso (di seguito la "Parte Generale") e (ii) da una *parte speciale* in cui sono riportate le fattispecie di reato previste agli articoli 24, 24bis, 25, 25bis-octies del decreto.

Sono parte integrante del modello e ne costituiscono documenti **allegati**: la *mappa delle figure apicali*, contenente l'identificazione delle figure apicali e la loro autonomia decisionale, il documento definito "*Valutazione dei rischi*", contenente l'identificazione analitica delle aree di attività del GRUPPO considerate "a rischio", dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse e delle relative modalità di commissione dei reati, nonché i *protocolli operativi* di scopo preventivo introdotti dal ODV e concordati con le direzioni aziendali; il codice etico aziendale; il regolamento dell'Organismo di Vigilanza (ODV), le procedure specifiche richieste dall'ODV .

Inoltre, costituiscono protocolli operativi atti a prevenire i reati ex 231, anche le procedure del sistema qualità, le procedure del sistema di gestione sicurezza e il DPS .

2.4. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni, resesi necessarie a seguito di novità legislative o modifiche sostanziali apportate all'organizzazione aziendale/attività o dalla scoperta di significative violazioni delle prescrizioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Co.Pro.B. e dell'ODV che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate e lo stesso CDA.

L'adeguatezza del modello è assicurata dalla sua aderenza e coerenza con la realtà del GRUPPO, cui ogni prescrizione del documento è riferita.

III. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza - Nomina

Secondo le prescrizioni del decreto, le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono: (i) autonomia; (ii) indipendenza; (iii) professionalità e (iv) continuità d'azione.

L'autonomia, l'indipendenza e la professionalità sono garantite dal ruolo svolto dalla Presidenza dell'ODV, la cui carica dovrà essere ricoperta da un professionista in possesso di specifiche competenze tecnico professionali, adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere. L'autonomia è altresì assicurata dai poteri di indagine e di ispezione conferiti dal CdA all'ODV stesso. Tali poteri saranno svolti principalmente dalla Presidenza, destinataria dell'attività di *reporting* da parte del vertice aziendale. L'ODV, formalmente investito dal CDA, risulta comunque indipendente dallo stesso, potendone verificare in autonomia il corretto operato relativamente all'osservanza delle prescrizioni di cui al Modello 231.

I membri che ne fanno parte non devono rivestire funzioni di rappresentanza e/o ricevere deleghe operative nelle Società del GRUPPO.

Con riferimento infine alla continuità d'azione, l'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, assicurandone l'opportuno aggiornamento.

L'OdV resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è comunque rinnovabile.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e del ruolo della Presidenza, quest'ultima potrà avvalersi nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate dal *budget*, della collaborazione di altre funzioni di direzione del GRUPPO che di volta in volta si rendessero necessarie nonché di professionisti esterni, anche ai fini di eventuali successive modifiche/integrazioni del modello.

Per lo svolgimento della propria attività, l'OdV si è dotato di un apposito regolamento conforme allo standard di cui in allegato.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane allo stesso dedicate: (i) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti nel decreto; (ii) la condanna, con sentenza passata in giudicato, 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. In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo di vigilanza ad interim.

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

Il Consiglio di Amministrazione di Co.Pro.B, attesa la sussistenza dei requisiti richiesti dal decreto, nella seduta del 21 Dicembre 2006 ha deliberato di affidare tale compito ad organo collegiale costituito ad hoc, composto da tre membri individuati secondo il seguente criterio : i) il Presidente nell'ambito di professionisti indipendenti; ii) due consiglieri indipendenti di Co.pro.B. .

3.2. Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare: (i) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nella "Parte Speciale A" in relazione alle diverse tipologie di reato previste nel decreto; (ii) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la

commissione di reati di cui al Decreto; (iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine l'OdV ha, messo a punto un suo regolamento operativo approvato dal CDA di Co.Pro.B. con delibera del 25/06/07.

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità del GRUPPO ai sensi del decreto.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal GRUPPO devono essere inviate all'OdV ;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza saranno istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni officiose e di informazioni);
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni raccolte dall'OdV devono essere archiviate e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali :

Oltre alle segnalazioni anche officiose sopra indicate, devono essere trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche per i reati di cui al decreto, nei confronti di dipendenti del GRUPPO ovvero anche di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del decreto;
- relativamente al rispetto ed alla piena applicazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, le notizie, da parte dei Direttori di stabilimento, concernenti la presenza di rischi rilevanti o il verificarsi di incidenti;
- relativamente alla gestione del sistema di sicurezza sul posto di lavoro, il rapporto trimestrale, da parte del RSPP, dello stato dell'arte del sistema sicurezza e salute;
- l'elenco degli appalti commissionati dal GRUPPO (la trasmissione, da parte del Direttore stabilimento/Direzione Industriale, dovrà essere effettuata con cadenza trimestrale);
- la stipula di contratti di appalto il cui importo superi i limiti di procura del Direttore di stabilimento (e che pertanto sono sottoposti, in base al sistema di deleghe aziendale,

all'approvazione del Direttore Tecnico/Amministratore Delegato/Direttore Generale/CdP/CDA);

- la nomina, nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, del coordinatore in fase di progettazione per l'elaborazione del PSC;
- la nomina, nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, del coordinatore in fase di esecuzione;
- l'assegnazione di subappalti (la cui segnalazione da parte dell'impiegato tecnico-RSPP, dovrà essere effettuata con cadenza trimestrale),
- la comunicazione annuale della presenza/assenza di conflitti di interesse da parte delle figure apicali, come da procedura di comunicazione all'ODV;
- le comunicazioni periodiche relative ai rapporti del GRUPPO intrattenuti con la P.A., come da procedura di comunicazione all'ODV;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti o di archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Obblighi di informativa relativi al sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dal GRUPPO nonché ogni modifica che intervenga sullo stesso.

IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1. Formazione ed informativa

Il GRUPPO Co.Pro.B promuove, attraverso corsi di formazione e supporti informatici, la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro eventuali aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini della attuazione del Modello, la Direzione delle Risorse Umane Sviluppo e Formazione gestisce, in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale che in linea generale è articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo con funzioni di rappresentanza dell'Ente: corso di formazione iniziale, realizzato eventualmente, con modalità "e-learning" attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neoassunti; accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento e aggiornato in collaborazione con l'OdV; e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti.
- Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; accesso a *intranet*, *e-mail* di aggiornamento.

4.2. Informativa ai Collaboratori esterni e Partners

Il GRUPPO promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori ("Collaboratori esterni" e "Partners") mediante apposite informative sui principi, le politiche e le procedure adottate dal GRUPPO sulla base del presente Modello al fine, ove possibile, di rendere conformi le loro prestazioni alle esigenze aziendali in ordine all'applicazione e rispetto del Modello, nonché con la previsione di clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, sono adottate dal GRUPPO.

V. 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.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal GRUPPO in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.2.1. Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè le previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per l'Industria Alimentare del 14 luglio 2003 e sue successive modifiche/integrazioni (di seguito "CCNL").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti all'interno del GRUPPO e richiamati dal CCNL, si prevede che incorre:

1) nel provvedimento della "Ammonizione verbale o scritta":

il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda, sia in forma scritta che verbale;

2) nel provvedimento della "Multa":

il lavoratore dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la reiterazione della mancata esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

3) nel provvedimento della "Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione":

il lavoratore dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello, o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento

non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse del GRUPPO, arrechi danno al GRUPPO stesso o esponga ad una situazione oggettiva di pericolo l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

4) nel provvedimento del "Licenziamento senza preavviso":

il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione, a carico del GRUPPO, di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta, dolosa o colposa, tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente nel GRUPPO, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore delle Risorse Umane Sviluppo e Formazione.

5.2.2. Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni 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 Industriali in vigore.

5.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori del GRUPPO, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Co.Pro.B. i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori del GRUPPO, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'ente, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci/azionisti (nell'ambito della quale l'ODV e il Collegio Sindacale, a seguito delle opportune indagini effettuate in precedenza, relazioneranno in merito), per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.4. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partners

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners 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, mediante l'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al GRUPPO, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal decreto.

L'OdV curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partners delle sopracitate specifiche clausole contrattuali.

VI. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello è soggetto alle seguenti verifiche periodiche:

- verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso: tale verifica si svolge attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello ed in particolare che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello e che sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma;
- verifica delle procedure esistenti: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV 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.

A seguito delle verifiche summenzionate, viene redatto un *report* da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Co.Pro.B. (contestualmente al rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le eventuali azioni da intraprendere.

PARTE SPECIALE

1. I reati e i comportamenti a rischio

Si elencano di seguito le tipologie di reati-presupposto ex DLgs 231/01.

Per le modalità di commissione dei singoli reati nelle aree aziendali a rischio, si rimanda al documento di "Valutazione rischi", allegato al presente Modello.

CATEGORIA DI ILLECITO	TIPOLOGIA DI REATI
<i>Reati contro la P.A. o contro il suo patrimonio</i>	Corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter); Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640 bis); Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.); Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).
<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i>	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-terc.p.); Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

CATEGORIA DI ILLECITO	TIPOLOGIA DI REATI
<i>Reati di falso nummario</i>	<p>Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); Alterazione di monete (art. 454 c.p.); Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto di monete falsificate (art. 455 c.p.); Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto e detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (459 c.p.); Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).</p>
<i>Reati Societari</i>	<p>False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); False comunicazioni sociali in danno dei soci e/o dei creditori (art. 2622 c.c.) Falso in prospetto (art. 173 bis TUF). Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.); Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.). Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.); Indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); Aggiotaggio (art. 2637 c.c.); Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).</p>
<i>Delitti con finalità di terrorismo o di eversione</i>	<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. Es: Associazioni sovversive (art. 270 c.p.); Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico. (art. 270 bis c.p.); Attentato per finalità terroristiche o di eversione. (art. 280 c.p.).</p>

CATEGORIA DI ILLECITO	TIPOLOGIA DI REATI
<i>Delitti contro la personalità individuale.</i>	Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.); Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.); Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.); Pornografia virtuale (art. 600 quater-1 c.p.); Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.); Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.); Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.); Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.</i>	Art. 583 bis c.p.
<i>Abusi di mercato</i>	Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF); Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
<i>Reati in violazione di norma antinfortunistiche sul lavoro.</i>	Omicidio colposo (589 c.p.); Lesioni colpose gravi o gravissime (590 c.p.), commessi con violazione delle norma antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
<i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</i>	Ricettazione (648 c.p.); Riciclaggio (648 bis c.p.); Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648 ter c.p.).
<i>Reati transnazionali</i>	Legge 16 marzo 2006, n. 146 art. 2 e 10. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater TU DPR 43/1973); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 TU DPR 309/1990); Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, c. 3, 3bis, 3ter e 5 TU D.LGS 286/1998); Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.); Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Si ricorda che il Parlamento Europeo e il Consiglio, con Direttiva 2008/99/CE del 19 novembre 2008 sulla tutela penale dell'ambiente, obbligano gli Stati membri a prevedere nelle rispettive legislazioni nazionali sanzioni penali in relazione a gravi violazioni delle disposizioni del diritto comunitario in materia di tutela dell'ambiente. Gli Stati membri pertanto devono prevedere sanzioni penali per determinate attività poste in essere intenzionalmente o quanto meno per grave negligenza riconosciute come illecite dalla normativa europea. Tale Direttiva prevede la responsabilità delle persone giuridiche quando i suddetti reati siano commessi a loro vantaggio da chi detenga una posizione preminente in seno alla stessa, nonché quando il reato sia stato commesso da una persona soggetta alla loro autorità e reso possibile per carenza di sorveglianza o controllo. Gli Stati membri devono conformare la normativa nazionale alla direttiva entro il 26 dicembre 2010.

Il Consiglio dell'UE ha inoltre previsto che gli stati membri adottino le misure necessarie affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili per illeciti riguardanti fenomeni di corruzione nel settore privato (Decisione del Consiglio UE del 22/08/2003 2003/568/GAI).

2. VALUTAZIONE DEI RISCHI E PROTOCOLLI OPERATIVI ADOTTATI

Una delle fasi principali del lavoro svolto all'interno del GRUPPO **Co.Pro.B. per l'implementazione di un Modello Organizzativo conforme a quanto previsto dal DLgs 231/01**", è la valutazione delle aree di rischio, che è stata effettuata con la collaborazione dei Responsabili delle Aree Aziendali.

Al fine di procedere ad una corretta valutazione delle aree di rischio, si è preliminarmente effettuata la **mappatura dei macroprocessi aziendali** attraverso una verifica dell'assetto organizzativo, delle prassi aziendali presenti in azienda e della documentazione interna, costituita da:

- Regolamento assembleare;
- Organigramma aziendale;
- Deleghe formalizzate;
- Mansionario delle strutture aziendali.

I processi aziendali coinvolti sono risultati i seguenti:

- Presidenza/Direzione;
- Gestione Risorse Umane;
- Amministrazione Finanza e Controllo;
- Attività Agricola;
- Gestione Qualità Ambiente e Sicurezza;
- Attività Industriale.
- Area sistemi.

Per ogni processo sono stati identificati uno o più responsabili, aventi contatti con la pubblica amministrazione e, in alcuni casi, potere di spesa, e in generale poteri di rappresentanza o di controllo, sulle attività svolte dal personale del Gruppo.

Propedeutica alla fase di valutazione dei rischi è stata l'elaborazione della **mappa delle figure apicali, attraverso la quale** si è provveduto ad individuare quei soggetti che all'interno della cooperativa rappresentano, stante il rapporto di immedesimazione organica, la volontà dell'ente in tutti i suoi rapporti esterni: legale rappresentante, amministratori delegati, direttori generali, direttori di stabilimento.

Tali soggetti, assieme a coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso, risultano essere infatti i più esposti, in virtù del ruolo ricoperto, ai rischi che il modello organizzativo tende a prevenire.

La determinazione delle figure apicali e l'analisi della loro operatività ha rappresentato la base per procedere alla costruzione di una matrice di relazione tra Direzioni Aziendali, comportamenti a rischio, modalità di commissione del reato nei comportamenti a rischio e valutazione del rischio.

La **valutazione del rischio** per le singole attività è stata effettuata seguendo una metodologia derivante dal metodo FMEA (*Failure Modes & Effect Analysis*).

FMEA è un sistema di individuazione dei rischi che deriva dagli studi di affidabilità meccanica ed è stato ampiamente utilizzato in ambito industriale per valutare l'affidabilità di strumenti e processi produttivi. Recentemente è stato introdotto nello studio dell'errore umano, tanto più che si colloca perfettamente nel quadro concettuale dell'errore sistemico. L'oggetto dell'osservazione in questo caso non è l'evento avverso o il near-miss ma il processo così come si svolge routinariamente, è quindi un sistema che può essere applicato indipendentemente dal verificarsi di un evento sentinella.

L'FMEA è una metodologia che facilita il miglioramento dei processi e permette di individuare ed eliminare precocemente i problemi nella fase di sviluppo stesso del processo.

Le tappe dell'analisi prevedono innanzitutto l'identificazione chiara dell'elemento da osservare: nella fattispecie il processo aziendale a rischio o meglio le fasi più critiche dello stesso.

Per ciascuna fase vengono identificati i "modi di errore": vengono cioè descritte le possibili modalità attuative dei reati nelle aree a rischio indicate.

Possono essere identificati uno più "modi di errore", e per tutti bisognerà valutare i possibili effetti in termini di gravità, frequenza del rischio, rilevabilità dello comportamento scorretto.

Sugli errori valutati come prioritari sarà possibile intervenire con azioni correttive.

Per il GRUPPO Co.Pro.B. si è proceduto nel modo sopra descritto, effettuando un'analisi dei comportamenti delle singole funzioni aziendali tramite interviste ai vari responsabili di processo. Tale analisi è stata supportata dalla raccolta di dati storici.

E' stato predisposto un documento di analisi dei rischi che oggettivasse il rischio dei singoli comportamenti attraverso la valutazione quantitativa di 3 parametri:

- Gravità del comportamento scorretto;
- Frequenza di esposizione al rischio;
- Rilevabilità da parte dell'organizzazione del comportamento scorretto.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito riportati.

INDICE DI GRAVITÀ (G)

Criterio		Punteggio
Ininfluyente:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un effetto estremamente poco significativo e non rilevabile dall'esterno	1
Bassa:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un effetto di natura minore e mai configurabile come reato	2
Moderata:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un illecito amministrativo di lieve entità	3
Alta:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un illecito, ma la sua estensione è contenuta	4

Molto alta:	Il manifestarsi del comportamento scorretto genera un illecito che espone l'Organizzazione a grave rischio di sanzione e ne mina il buon nome	5
--------------------	---	---

INDICE DI PROBABILITÀ (P)

Criteria		Punteggio
Remota:	L'esposizione dell'azienda al rischio avviene con frequenza annuale o più bassa	1
Bassa:	L'esposizione dell'azienda al rischio avviene con frequenza bimestrale o più bassa	2
Moderata:	L'esposizione dell'azienda al rischio avviene con frequenza mensile	3
Alta:	L'esposizione dell'azienda al rischio avviene con frequenza settimanale	4
Molto alta:	L'esposizione dell'azienda al rischio avviene con frequenza giornaliera	5

INDICE DI RILEVABILITÀ (R)

Criteria		Punteggio
Molto alta:	Il programma di controllo è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
Alta:	Il programma di controllo ha una buona probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti	2
Moderata:	Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	3
Bassa:	Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	4
Remota:	Il programma di controllo non è in grado di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti	5

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (quali, ad esempio, l'esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, l'avvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, l'esistenza di un sistema di deleghe formalizzato, l'operatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, ecc.).

Per le singole attività svolte da un'area aziendale è stato calcolato, quale prodotto dei tre fattori sopra indicati, un indicatore, definito **Fattore di Rischio Totale (FRT)**.

Per poter decidere i valori di soglia accettabili per le proprie aree aziendali e selezionare le aree giudicate a rischio, e relativamente alle quali intervenire, sono state preventivamente concordate con Co.Pro.B. le seguenti classi di rischio:

Rischio altissimo	FRT \geq 60 <i>Interventi radicali, immediata segnalazione al CDA e collegio sindacale</i>		
Rischio Elevato	FRT compreso tra 28-60 <i>Priorità elevata = interventi urgenti e segnalazione all'ODV</i>		
Rischio moderato:	FRT compreso tra 19 e 27 <i>Priorità media = interventi a medio termine</i>		
Rischio Basso:	FRT compreso tra 5 e 18 <i>Interventi da valutare in sede riesame annuale</i>		

Rischio trascurabile:	FRT compreso tra 1 e 4 <i>Interventi non necessari</i>		
-----------------------	---	--	--

Il FRT ha rappresentato la base per poter assumere decisioni per abbassare, ove necessario, il livello rischio residuo e ridurlo ad un livello di accettabilità attraverso la creazione di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato, se non fraudolentemente.

L'introduzione dei nuovi reati da parte della Legge 18 marzo 2008, n. 48 (reati informatici) e del DLgs 81/08 (relativamente alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) ha portato alla revisione ed aggiornamento della mappa delle figure apicali e, conseguentemente, dei seguenti documenti: .

Protocolli operativi generici:

- a) un nuovo codice etico;
- b) una procedura di comunicazione all'ODV revisionata.

Protocolli operativi specifici:

- a) documento di valutazione dei rischi "Valutazione Risk Assessment Modelli DLgs 231/01" revisionato (al quale si rimanda per l'elenco dettagliato delle azioni consigliate atte a contenere i rischi rilevati in ogni Area Aziendale);
- b) procedura di gestione appalti;
- c) DPS (di cui al D.Lgs. 196/2003) revisionato.

Sono parte integrante dei protocolli operativi atti a prevenire la commissione dei reati anche le procedure interne del sistema qualità del GRUPPO.