



## MOD 231 PARTE GENERALE

### CAPITOLO 1: MODELLO 231

#### 1.1. Premessa

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “**Modello 231**”) è adottato da **Coop. San Luigi**, al fine di prevenire la commissione - nell’interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati, da parte di:

- 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 (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

In particolare, il Modello 231 è adottato anche in funzione di esimente ai sensi della disciplina italiana della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**d.lgs. n. 231 del 2001**”), il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

#### 1.2. Il Modello 231 di Coop. San Luigi

Nella riunione del 20/01/2020, il Consiglio di Amministrazione di Coop. San Luigi ha deliberato l’adozione per la prima volta di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, nel processo di adozione del Modello 231 si è tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi, strutturali e infrastrutturali di **Coop. San Luigi**;
- delle rinnovate strategie di crescita e sviluppo;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;

Il modello 231 di COOP. SAN LUIGI prevede una Parte Generale e un Parte Speciale focalizzata sui principali reati in cui COOP. SAN LUIGI potrebbe incorrere nelle sue attività quotidiane. Vi sono poi le matrici di analisi dei rischi (Allegato 3).

## CAPITOLO 2: METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

### 2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili") è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile sono identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("Key Resource"), le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo in essere.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo). Il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno sono:

#### Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni dei dirigenti con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale della dirigenza;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- competenze del personale.
- politiche e pratiche del personale;

#### Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Vedi Allegato 3.

Si riporta una matrice base:

| Reato (d.lgs. 231/01) | Probabilità rischio (B, 1 – M, 2 – A, 3) | Impatto rischio (B, 1 – M, 2 – A, 3) | Rischio | Key resource | Attività /processo | Chi autorizza | Contenimento / monitoraggio del rischio (cfr Parte Speciale Mod 231) | Sanzioni organizzative | Flusso comunicativo |
|-----------------------|--|--------------------------------------|---------|--------------|--------------------|---------------|--|------------------------|---------------------|
|                       |  |                                      |         |              |                    |               |  |                        |                     |

## Contenimento e monitoraggio del rischio

Esso prevede:

- Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della **Coop. San Luigi** che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.
- Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Verifica della qualità e dei risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare l'attività di analisi è focalizzata a (i) individuare le Attività Sensibili in essere nella **Coop. San Luigi** nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

## CAPITOLO 3: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1. Organismo di Vigilanza di Coop. San Luigi

#### 3.1.1. Collegialità

L'organismo di vigilanza di **Coop. San Luigi** (di seguito, l'“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”) definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”. L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei suoi componenti, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale ad esso attribuite.

L'Organismo di Vigilanza è supportato dalle risorse della Direzione in ambito legale, risorse umane e organizzazione e audit interni (SGQ ISO 9001).

#### 3.1.2. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, la san Luigi ha nominato un membro unico dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

I componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente del CDA della **Coop. San Luigi**.

La durata in carica dei componenti esterni coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati ed il loro mandato scade alla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. I componenti esterni sono rieleggibili. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

(i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con **Coop. San Luigi** o con società da essa controllate, che ne compromettano l'indipendenza;

- (ii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su **Coop. San Luigi** o su società da essa controllate;
- (iii) la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del codice civile;
- (iv) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- (v) il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- (vi) la 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;
- (vii) le relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione di **Coop. San Luigi** o con amministratori di Società Controllate, nonché con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di **Coop. San Luigi** o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano -anche di fatto - la gestione e il controllo di **Coop. San Luigi**, sindaci di **Coop. San Luigi** e eventuali società di revisione.

Non possono, inoltre, ricoprire il ruolo di componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominati, decadono dall'incarico, coloro che sono legati a **Coop. San Luigi** o ad una Società Controllata, ovvero agli amministratori della Società o di una Società Controllata così come al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o di una Società Controllata, da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza, fatti salvi eventuali incarichi in organi sociali di controllo in società del gruppo.

Costituiscono motivo di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- (con riferimento ai membri interni) l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- *la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.*

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata mediante comunicazione scritta agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al presidente della **Coop. San Luigi**, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Il verificarsi di motivi di sostituzione di ineleggibilità e/o decadenza a carico di componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporterà la decadenza dell'intero organo, anche nel caso in cui dovesse riguardare la maggioranza dei membri in carica, fatto salvo in ogni caso: (i) l'obbligo di provvedere, con la massima sollecitudine, alla sostituzione degli stessi, ai sensi di quanto previsto nel presente paragrafo e (ii) (nell'ipotesi in cui i predetti motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovessero riguardare tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza) il permanere in carica, *ad interim* e fino ad integrazione dei componenti dotati dei necessari requisiti, del componente che, per ultimo, abbia dato notizia dell'intervenuta causa di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza.

Fermo restando quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico di un componente dell'Organismo di Vigilanza in caso di:

- omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un Giudice penale ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 a carico della **Coop. San Luigi** o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) emesso nei confronti della **Coop. San Luigi**;
- grave inadempimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

### 3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della **Coop. San Luigi** (di seguito, il "**Programma di Vigilanza**"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, per il mezzo delle competenti unità della funzione di audit interno, di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

E' fatto obbligo all'azienda garantire all' Organismo di Vigilanza tutte le risorse necessarie per svolgere al meglio il proprio compito di prevenzione, contrasto e tutela.

## 3.2. Flussi informativi

### 3.2.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della **Coop. San Luigi** ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Al riguardo:

- il dirigente o la risorsa preposto alla redazione dei documenti contabili societari incontra l'Organismo di Vigilanza, su base almeno semestrale, al fine dell'esame dei controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie;
- il responsabile della qualità, sicurezza e salute riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza, su base almeno annuale, in merito ai dati e agli indicatori raccolti in tema di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dei vigenti strumenti normativi;
- il responsabile della funzione Gestione Dati riferisce, su base annuale, sull'attività svolta in coerenza con gli strumenti normativi interni;

- ciascun dirigente o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i *principi* e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di **Coop. San Luigi**, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della **Coop. San Luigi** o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo potrà essere inviato alla casella di posta elettronica: [odv@sanluigionlus.com](mailto:odv@sanluigionlus.com)

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali.

### 3.2.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

E' prevista una linea di riporto continuativa, nei confronti del Presidente della **Coop. San Luigi**, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;

L'Organismo di Vigilanza di **Coop. San Luigi** promuove la diffusione e la conoscenza della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello 231, anche eventualmente coordinandosi e/o formulando raccomandazioni alle funzioni aziendali competenti alla predisposizione ed emissione di strumenti normativi interni.

### 3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso sentito il parere dei vertici aziendali.

## CAPITOLO 4: DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO 231

### 4.1. Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di **Coop. San Luigi**, dei principi e dei contenuti del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza di **Coop. San Luigi** monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione sul Modello 231.

### 4.2. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, delle unità operative e ai dipendenti di **Coop. San Luigi**, nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di **Coop. San Luigi** (di seguito, i "Destinatari").

### 4.3. Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. **Coop. San Luigi** si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte dei dirigenti e

dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

#### 4.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente dell'organo sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. I consiglieri che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

#### 4.3.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità

Sintesi del Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e della sua emissione (e successivi rinnovi) viene data comunicazione a tutti i dirigenti e ai responsabili di unità organizzative: copia originale può essere richiesta alla Direzione. I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza di **Coop. San Luigi** su proposta delle funzioni aziendali competenti.

#### 4.3.3. Formazione e comunicazione a tutti i livelli e a tutte le funzioni aziendali

Sintesi del Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e della sua emissione (e successivi rinnovi) viene data comunicazione a tutti i dipendenti: copia originale può essere richiesta alla Direzione. Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e insegnanti (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Mod 213 e al Codice Etico di **Coop. San Luigi**.

#### 4.3.4. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito aziendale in forma sintetica e, inoltre, è reso disponibile agli utenti esterni attraverso il sito internet di Coop. San Luigi seppur in forma sintetica. Agli utenti esterni, che ne facessero richiesta alla Direzione, è data possibilità di consultazione del modello completo presso la sede di Coop. San Luigi. Solo previa autorizzazione della Direzione agli utenti esterni è data facoltà di prelevare in forma elettronica e/o cartacea il Mod 231. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

#### 4.4. Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico di **Coop. San Luigi**, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali **Coop. San Luigi** intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la **Coop. San Luigi** è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

## CAPITOLO 5: SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con il Dirigente di riferimento, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

### 5.2. Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico **Coop. San Luigi**, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico **Coop. San Luigi** nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico **Coop. San Luigi**, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico **Coop. San Luigi**, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
  - (a) espongano la **Coop. San Luigi** a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
  - (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
  - (c) tali da determinare l'applicazione a carico della **Coop. San Luigi** di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili - degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti i presidi di controllo enunciati nel documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*"

### 5.3. Misure nei confronti di dipendenti (quadri, amministrativi e operatori)

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte della Direzione al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti **Coop. San Luigi**, ai sensi dei vigenti strumenti normativi interni:

(i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dalla Direzione o dal Dirigente competente, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

(ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la **Coop. San Luigi** ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare. Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.



La Direzione o il Dirigente competente comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

#### 5.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3. lett. (i), la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 5.3. lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

#### 5.5. Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica, al Consiglio di Amministrazione e al presidente della **Coop. San Luigi**, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché l'eventuale sostituzione.

## CAPITOLO 6 : PRESIDI DI CONTROLLO

### 6.1. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico **Coop. San Luigi**, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) **standard generali di trasparenza delle attività**, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231;
- 2) **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

### 6.2. Standard generali di trasparenza

Gli standard generali di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231 sono:

- a) Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- c) Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- d) Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano i dirigenti e i dipendenti di **Coop. San Luigi** alla loro osservanza.

### 6.3. Standard Generali di Controllo validi per tutte le fattispecie di reato

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della società e, di conseguenza, alle regole contenute nel presente Modello. In linea generale, il sistema di

organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative. La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di: (i) chiara descrizione delle linee di riporto; (ii) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati); (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Esistenza di procedure/protocolli/norme/circolari: devono esistere disposizioni e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante. Poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Tracciabilità: ogni operazione relativa all'Attività Sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Si evidenzia come Coop. San Luigi garantisca una gestione della sicurezza conforme alla normativa vigente che insieme alla ISO costituisce sistema di gestione.

Inoltre l'attività di prevenzione e controllo è supportata anche da un **Sistema Informativo Gestionale** che consente una gestione automatizzata – e quindi più controllata e meno soggetta a manipolazioni da parte di singoli individui – delle seguenti aree di attività: anagrafica studenti, famiglie e personale, query/report di contabilità, fatturazione e comunicazione commerciali. I gestionali utilizzati sono "esolver" per la contabilità e "CUI" per la parte gestionale.

## CAPITOLO 7: REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

### 7.1. Programma di Recepimento

Si rende necessario procedere alla predisposizione del Programma di Recepimento in occasione:

(a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al presidente della **Coop. San Luigi**, già incaricato della sua attuazione. In tale attività, il presidente è supportato dalle funzioni apicali, dal referente SGQI e da consulente esterno. In particolare – in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231 – al gruppo di supporto è attribuita la funzione di:

(i) provvedere senza indugio, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ad attivarsi per la revisione/integrazione del Modello 231;

(ii) dare avvio e predisporre, con il contributo delle funzioni aziendali competenti e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il Programma di Recepimento;

(iii) monitorare l'andamento di eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie all'esito dell'aggiornamento della parte speciale del Modello 231.

## 7.2. Approvazione degli aggiornamenti del Modello 231

I risultati del Programma di Recepimento sono sottoposti al Presidente **Coop. San Luigi**, che approva i risultati e le azioni da disporre per quanto di competenza. Dopo l'approvazione da parte del presidente:

- le modifiche e/o integrazioni contenute nel Programma di Recepimento, che non riguardano i "Principi Generali" del Modello 231 o che siano relative alla sola parte speciale sono immediatamente efficaci e vengono sottoposte alla ratifica del Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

È rimesso, comunque, al Consiglio di Amministrazione il potere di proporre ulteriori modifiche e/o integrazioni;

- gli aggiornamenti del Modello 231 che riguardano i Principi Generali sono approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di conservare e diffondere alle funzioni aziendali competenti, all'esito di ogni aggiornamento, la menzionata parte speciale. L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del Programma di Recepimento nonché l'attuazione delle azioni disposte.