

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

MANUALE DI GESTIONE E CONTROLLO

(estratto)

Obiettivi e finalità del MOG.

Gli articoli 6¹ e 7² del D.lgs. 231, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa della Cooperativa, qualora quest'ultima dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati contemplati nel D.lgs. 231, e
- b) che sia stato istituito, all'interno della Cooperativa stessa, un organismo di vigilanza e di controllo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di verificare il funzionamento, l'attuazione e l'aggiornamento del MOG.

La Cooperativa ritenendo di primaria importanza assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a salvaguardia del ruolo istituzionale proprio e

¹ **Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente** - 1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova 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 l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b). 2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. 3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. 4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. 4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). 5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

² **Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente** - 1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. 4. L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

delle società controllate, ha ritenuto pienamente conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di principi generali per l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001.

La Cooperativa ritiene che la previsione normativa fornisca l'opportunità di migliorare sempre più il rapporto con la società civile, rafforzando l'importanza del rispetto di valori di tipo etico e a tal proposito ha adottato un proprio Codice Etico.

La "moralizzazione" dell'impresa ed il perseguimento "dell'integrità" aziendale rappresentano al tempo stesso una sicura valorizzazione delle attività gestite.

Il MOG tiene conto delle prescrizioni del Decreto, ed è ispirato alle linee guida elaborate in materia da Confindustria e alle *best practices* di prevenzione dei reati in ambito internazionale.

Il MOG costituisce evidenza, verso l'interno e verso i portatori d'interesse terzi, del modo in cui l'organo amministrativo provvede alla gestione ed organizzazione delle risorse dell'ente per un'efficace prevenzione dei reati richiamati dal decreto.

Ne costituiscono parte caratterizzante, espressamente richiamati dalla normativa e oggetto del presente MOG:

1. l'individuazione delle attività a rischio reato. In particolare, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.lgs. 231/01, presuppone che all'interno della Cooperativa siano vagliati tutti i processi aziendali. I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio, sono oggetto di specifica comunicazione periodica da parte dell'OdV al CdA.
2. l'identificazione dell'organismo dell'ente a cui è affidata la vigilanza e la definizione delle idonee
3. modalità di azione;
4. il flusso informativo rilevante verso tale organismo;
5. la definizione di protocolli di comportamento e di attuazione delle decisioni nelle attività a rischio reato;
6. il sistema disciplinare predisposto per sanzionare i comportamenti dei dipendenti posti in essere in violazione delle prescrizioni definite nel MOG;
7. l'attività di formazione, con particolare attenzione alle figure interessate alla gestione di attività a rischio.

In tal modo il MOG, nell'ottica imprenditoriale della Cooperativa, ha lo scopo di:

- a) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Cooperativa;

- b) Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Cooperativa in quanto, anche nel caso in cui la Cooperativa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, esse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Cooperativa intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- c) consentire alla Cooperativa, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare a commissione dei reati stessi.

Codice Etico

La Cooperativa ha messo a punto il proprio Codice Etico al fine di ottemperare in modo ottimale alle indicazioni del D.lgs. 231.

Le regole di comportamento contenute nel presente MOG si integrano con quelle del Codice Etico aziendale, pur presentando il MOG, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione dei precetti dati dal D.lgs. 231, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Cooperativa. Le regole ed i principi di condotta contenuti nel Codice integrano il comportamento che tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Cooperativa sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi civili e penali vigenti, con particolare riferimento ai doveri generali di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del contratto, di cui agli artt. 1175³, 1176⁴ e 1375⁵ c.c., al fine di garantire il rispetto dei valori di imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza, riconducibili all'etica aziendale.

Per i dipendenti, inoltre, il rispetto del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104⁶ del codice civile.

Il MOG risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Cooperativa, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Codice Disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e)⁷ e l'art. 7, comma 4, lett. b)⁸ del D.lgs. 231 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione

³ **Comportamento secondo correttezza** - Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza

⁴ **Diligenza nell'adempimento** - Nell'adempiere l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.

⁵ **Esecuzione di buona fede** - Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede.

⁶ **Diligenza del prestatore di lavoro** - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

⁷ e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

⁸ b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla Cooperativa in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del MOG stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del MOG medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Cooperativa.

Nell'ambito del MOG, si ritiene pacifico che violazioni alle disposizioni ivi contenute ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e possano di conseguenza comportare l'adozione di azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

È importante sottolineare, inoltre, come la concreta irrogazione delle sanzioni disciplinari precinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MOG sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7⁹ dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del MOG che contempla il codice sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Organismo di Vigilanza

⁹ **Sanzioni disciplinari** - Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro aderisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

L'incarico di istituire ed individuare un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello Organizzativo stesso nonché di curarne l'aggiornamento è proprio del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa. L'Organismo di Vigilanza deve, dunque, essere individuato con delibera del CdA che adotta il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, e consente di perseguire l'obiettivo di attuare al meglio la cultura dei controlli in ambito aziendale. L'Organismo di Vigilanza, così individuato, dispone di risorse adeguate e professionalmente idonee nonché di completa autonomia operativa, ragion per cui l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio autonomo regolamento operativo.

Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è il protagonista principale del sistema di prevenzione degli illeciti delineato dal D.Lgs. n. 231/2001. Costituisce, infatti, l'indispensabile corollario del modello organizzativo, in carenza del quale anche il migliore degli "scudi protettivi" realizzati potrebbe non essere in grado di evitare le sanzioni a carico dell'ente.

In relazione all'OdV, assume rilievo l'art. 6, comma 1, lettera *b*), d.lgs. 231/2001 che, al fine di escludere la responsabilità dell'ente, richiede, fra l'altro, la prova che l'organo dirigente della Cooperativa abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il secondo comma della stessa norma, inoltre, dispone che il MOG deve, fra l'altro, prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG.

L'OdV svolge la propria attività sulla base dei principi di autonomia e si dota di uno specifico regolamento che disciplina in particolare: i criteri di designazione e nomina dei suoi componenti, la loro permanenza in carica, le attività di vigilanza e controllo, i rapporti con le diverse funzioni aziendali, la rendicontazione al CdA delle attività svolte e delle azioni intraprese, la documentazione dell'attività svolta.

I compiti che l'ODV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, possono individuarsi, innanzi tutto, nel controllo e verifica:

- della effettività del MOG, vigilando affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Cooperativa corrispondano al Modello predisposto,
- della sua efficacia, verificando che il MOG predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Inoltre, l'OdV è tenuto all'analisi circa il mantenimento nel tempo di tali requisiti del MOG, anche verificando periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato, curando il necessario aggiornamento e/o modifica e/o correzione del modello, mediante la presentazione al CdA delle

proposte di adeguamento e di quelle necessarie per eliminare le carenze e/o le condizioni “patologiche” del Modello stesso.

L’OdV, inoltre, verifica l’attuazione delle soluzioni proposte.

La cura dell’aggiornamento del MOG consente che lo stesso si mantenga adeguato sotto l’aspetto della solidità e funzionalità. Le ipotesi in cui può presentarsi la necessità di proporre aggiornamenti del MOG sono le violazioni significative dello stesso, le modifiche rilevanti della struttura della Cooperativa, le modifiche normative o il mutato orientamento giurisprudenziale. Inoltre, deve ritenersi necessario procedere ad un aggiornamento del MOG in caso di consumazione di un reato.

Inoltre, l’OdV verifica l’adozione di opportune iniziative finalizzate alla divulgazione e conoscenza del MOG e alla formazione e sensibilizzazione del personale sull’osservanza delle norme, organizzando corsi di formazione, qualora ritenga di dover integrare quelli organizzati dalla Cooperativa.

L’OdV è tenuto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del MOG e del Codice Etico, all’attuazione di specifici interventi di controllo sia programmati che non programmati, alla raccolta e alla documentazione delle eventuali irregolarità o violazioni del MOG che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e tutti coloro che dovessero venirne a conoscenza.

Ulteriori compiti dell’OdV sono l’accertamento delle segnalazioni pervenute e la comunicazione all’organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti delle violazioni accertate del MOG, nel rispetto delle norme e del CCNL vigenti.

Il sistema di segnalazioni all’Organismo di Vigilanza

L’OdV è informato, mediante segnalazioni da parte di qualsiasi portatore di interesse quali a titolo esemplificativo, amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti e partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Cooperativa ai sensi del D.lgs. 231.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all’OdV:

- a) su base periodica, anche se non sono presenti, le NC (non conformità), segnalazioni, reclami e le informazioni/dati/notizie identificate dall’OdV stesso richieste alle singole strutture della Cooperativa; tali informazioni devono essere trasmesse per iscritto nei tempi e nei modi che saranno definiti dall’OdV medesimo (“flussi informativi”);
- b) Ogniqualvolta venga effettuato il “Riesame della Direzione” deve essere trasmesso il verbale dello stesso e le decisioni che ne sono derivate;
- c) su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l’attuazione del MOG nelle aree di attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del D.lgs. 231, che possano risultare utili ai fini dell’assolvimento dei compiti dell’OdV (“segnalazioni”).

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Cooperativa dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.lgs. 231 o del MOG;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del MOG a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare è fatto obbligo a tutti i portatori di interesse di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di reato previsti dal D.lgs. 231 o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al MOG.

La segnalazione può essere riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal MOG in tema di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni possono essere inviate via email (su apposita casella odv@isfidprima.it), posta, normale o raccomandata, indirizzata all'Organo di Vigilanza presso la Cooperativa; la busta sarà aperta solo dai membri dell'OdV.

Coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno 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 Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Modalità di trasmissione delle informazioni all'OdV

Con riferimento alle modalità di trasmissione di segnalazioni, reclami e informazioni / dati / notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire per iscritto all'OdV ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'OdV medesimo;
- Qualora una segnalazione fosse inoltrata a uno solo dei membri dell'OdV, lo stesso si impegna a portarla a completa conoscenza degli altri membri nell'arco delle 24 ore.

- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del MOG devono pervenire ad opera dei portatori d'interesse.
- I portatori di interesse comunicano con l'OdV per iscritto, anche in forma anonima, o attraverso l'utilizzo della posta elettronica o altri mezzi telematici;
- l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o di terzi;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.
- l'OdV ha a disposizione un proprio indirizzo di posta elettronica, con accesso riservato ai soli membri dell'OdV stesso.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel MOG sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio informatico riservato, con poteri di lettura e scrittura, è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

Al CdA è consentito l'accesso all'archivio riservato informatico in sola lettura e con la copertura di ogni dato e/o informazione necessaria a tutelare l'anonimato del segnalatore.

Criteri di aggiornamento del MOG

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del MOG sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b)¹⁰ del D.lgs. 231 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche legislative;
- violazioni e/o esiti di verifiche sull'efficacia del MOG;
- cambiamenti della struttura organizzativa e gestionale della Cooperativa;
- cambiamenti dell'attività aziendale

In conformità al ruolo assegnatogli dal D.lgs. 231, l'OdV comunicherà al CdA ogni notizia, della quale sia venuto a conoscenza, che possa rendere necessari interventi di aggiornamento e adeguamento del MOG.

¹⁰ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

Il MOG sarà in ogni caso sottoposto a procedura di revisione periodica al fine di garantire la continuità di riferimento alle attività aziendali.

Le proposte di aggiornamento del MOG verranno sottoposte dall'OdV al CdA per l'approvazione.