



**❖ Modello di organizzazione e
gestione
ai sensi del D. Lgs. 231/2001
-Parte generale -**

*Aggiornamento
Consiglio di Amministrazione
24 maggio 2018*

D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC. COOP.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

1. <u>PREMESSE</u>	pag. 3
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - PRINCIPI GENERALI	pag. 3
1.2. LE LINEE GUIDA	pag. 9
2. <u>D.IT SOC. COOP.</u>	pag. 9
2.1. L'ATTIVITA' DI D.IT SOC.COOP.	pag. 9
2.2. L'ORGANIZZAZIONE	pag. 9
3. <u>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI D.IT</u>	pag. 10
3.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO	pag. 10
3.2. I PRINCIPI DI CONTROLLO	pag. 11
4. <u>CORPORATE GOVERNANCE</u>	pag. 12
4.1. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO: IL RUOLO DEL CONTROLLER	pag. 12
4.2. ALTRI SOGGETTI CONTROLLO	pag. 12
5. <u>LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE</u>	pag. 13
6. <u>ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA</u>	pag. 13
7. <u>PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO</u>	pag. 14
8. <u>INFORMAZIONE E FORMAZIONE</u>	pag. 14
8.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DIPENDENTI	pag. 14
8.2. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI	pag. 15
<u>9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING</u>	pag. 15
<u>10. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</u>	pag. 16
11. <u>L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI D.IT</u>	pag. 16
11.1 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 16
11.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI D.IT	pag. 17

1. PREMESSE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 – PRINCIPI GENERALI

Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n°231 (d'ora in avanti "il D.Lgs. 231/01" o "il Decreto") ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il "reato", la responsabilità "penale" dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto **interesse e/o vantaggio**.

Il D.Lgs. 231/01, recante disposizioni sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha dato attuazione alla delega contenuta nell'art. 11 della Legge n° 300 del 29 settembre 2000.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità diretta** degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**.

Il D.Lgs. 231/01 a seguito di diverse disposizioni normative succedutesi nel tempo a tutto il 31.03.2018 ha avuto numerose integrazioni sia attraverso l'introduzione di nuovi reati presupposto nonché attraverso modifiche pertinenti lo stesso Decreto verificatesi nell'ambito dell'art. 6 del medesimo.

Con legge 30.11.2017 n. 179 è stato prescritto per i soggetti che si avvalgano di modelli organizzativi previsti dal Decreto l'obbligo di dotarsi di una procedura di segnalazione al Direttore Generale ove nominato o al Presidente di fatti illeciti o inattesi svolti nel contesto o a danno della società.

L'art 6 del Decreto è stato integrato con il comma 2 bis che prevede che il modello organizzativo debba essere implementato dal sistema cosiddetto di Whistleblowing che comporta per soggetti pubblici e privati l'obbligo di inserimento nel modello organizzativo eventualmente adottato un flusso informativo riservato in modo da consentire ai soggetti operanti nella società di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto come fatti o tentativi costituenti uno o più reati presupposto o più semplicemente violazioni nell'adempimento delle condotte prescritte nel modello di organizzazione/codice etico.

Le singole segnalazioni, formulabili con strumenti telematici debbono pervenire con modalità separate per preservare la conoscibilità del soggetto esponente i fatti rilevanti nonché la tutela dello stesso da atti discriminatori da parte del datore di lavoro. E' inoltre previsto che la procedura

finalizzata alla tutela dell'integrità dell'ente contenga una normativa di protezione dei soggetti segnalanti nonché l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari per i soggetti che espongano dolosamente o con colpa grave fatti poi risultanti infondati.

I nuovi reati presupposto ritenuti rilevanti per l'attività svolta dalla società attengono:

- a) alla materia societaria (Decreto art. 25 ter, comma 1 bis, lettera s, che richiama, tra l'altro l'art. 2621c.c. - false comunicazioni sociali- art. 2635 c.c. – corruzione privata- art. 2635 bis -istigazione alla corruzione privata). Per i reati societari è stato sostituito l'articolo 2621 c.c. del codice civile con un nuovo testo che punisce le false comunicazioni sociali nonché inseriti i nuovi articoli 2621 bis (fatti di lieve entità in materia di bilancio) e 2621 ter (non punibilità per particolari tenuità dei fatti esposti in materia di bilancio. È stato inoltre totalmente modificato il precedente articolo 2622, reato oggi rubricato come delitto di 'false comunicazioni sociali delle società quotate' (e delle società ad esse equiparate tra le quali quelle emittenti strumenti finanziari, le loro controllanti ed in genere tutte le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono). Le pene previste dall'art. 2622 sono particolarmente inasprite e prevedono la reclusione da tre ad otto anni. L'articolo 25 ter, comma 1, del Decreto, prevede l'inasprimento delle sanzioni amministrative pecuniarie originarie.
- b) alla materia ambientale (Decreto art. 25 undecies per richiamo delle norme di cui al titolo VI bis del Codice Penale "Dei delitti contro l'ambiente" inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della medesima L. 68/2015 - da 452 bis a 452 terdecies),
- c) alle disposizioni antiriciclaggio (Decreto articolo 25 octies) inserimento di nuovo reato di autoriciclaggio (art. 648 ter -1 c.p.) che con Legge n. 186 del 15/12/2014 è stato introdotto nel codice penale in vigore dal 01/01/2015 con ulteriore modifica delle sanzioni amministrative a carico degli enti, con previsione di confisca dei beni ed inasprimento delle sanzioni amministrative per tutti i quattro i reati della categoria.
- d) alle disposizioni in materia di divieto di assunzione di cittadini extracomunitari irregolari in qualità di dipendenti (Decreto art. 25 quinquies - Art 603 bis). Con l'articolo 6 della legge 29/10/2016 n. 199, in vigore dal 4/11/2016, regolante la responsabilità amministrativa delle imprese, è stato modificato il reato previsto dall'articolo 25 quinquies del Dlgs 231/01, inserendo il nuovo reato presupposto articolo 603 bis del codice penale. Il nuovo reato prevede la punizione della intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro

nei casi in cui si assumano manodopera in condizioni di sfruttamento, di utilizzazione di personale sottoposto a condizioni di sfruttamento o in entrambi i casi approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori coinvolti.

- e) alle disposizioni inerenti il divieto di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa introdotte dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) il quale ha introdotto nel Decreto L' art. 25 terdecies "*Razzismo e xenofobia*", con riferimento all'art. 604 bis c.p. -inserito nel codice penale in virtù del d.lgs. 1 marzo 2018, n. 21, in vigore dal 6 aprile 2018, attuativo della cd. riserva di codice che ricalca testualmente l'art. 3 della l. 13 ottobre 1975, n. 654 (che il d.lgs. 21/2018 ha abrogato) e si colloca nella neo introdotta sezione I-bis intitolata ai delitti contro l'uguaglianza

Nella parte speciale del modello organizzativo risulteranno commentati i riferimenti rilevanti per la descrizione dei comportamenti suggeriti per prevenire la commissione degli stessi.

I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali"; i soggetti che esercitano **di fatto** la gestione ed il controllo dell'ente;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali.

Il legislatore ha dato rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

L'art. 6 del decreto dispone che, nel caso il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione (di seguito anche "modelli organizzativi" o "modelli") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e 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.

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **soggetto sottoposto all'altrui direzione** è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) assolti se l'ente ha adottato efficacemente un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "modello organizzativo" o "modello"), di fatto lo stesso modello scritto per i soggetti apicali.

L'interesse o il vantaggio dell'ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo all'ente è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati **"nell'interesse o a vantaggio della Società"**, mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso dal responsabile del fatto o dell'evento **"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"**.

La colpa nell'organizzazione

La responsabilità prevista in capo all'ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una **"colpa nell'organizzazione"** dell'ente.

L'adozione dei modelli *ante e post delictum*

L'efficacia "esimente" dei modelli organizzativi è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Se adottati dopo la commissione del fatto criminoso, i modelli organizzativi possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di misure cautelari interdittive (si veda oltre).

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, essi possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata in sanzione pecuniaria.

Modelli organizzativi e possibilità di difesa

Recentemente la Corte di Cassazione ha ribadito (Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del modello organizzativo impedisce - di fatto e quantomeno per i reati commessi da soggetti apicali - qualsiasi difesa dell'ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001 (aggiornamento al 06.04.2018)

Viene allegato l'elenco aggiornato contenente le modificazioni relative agli articoli del decreto richiamanti i vari reati presupposto (All. 'A'). L'elenco riporta il dettaglio del reato presupposto ex Decreto, nella seconda colonna le pene previste per le violazioni amministrative a carico di società e la norma del Codice Penale o di diritto penale speciale penalmente sanzionata.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- quelle interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in **sede cautelare** per una durata massima di dodici mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene **sempre** disposta con la sentenza di condanna.

Requisiti dei modelli

Perché i modelli siano efficaci - e possano essere giudicati **idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati presenti nella mappatura dei rischi come reati presupposto;
- venire aggiornati in caso di introduzione di nuovi reati presupposto, preceduti da una rimappatura del rischio operativo;
- prevedere dei protocolli idonei ed efficaci ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare (e sanzionatorio per i soggetti non facenti parte del personale dell'ente) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate da parte dei soggetti interni all'ente (e di quelli esterni che operano per conto dello stesso).

Idoneità dei modelli

Ai fini della redazione dei modelli è utile tenere presente una recente pronuncia del GIP di Milano, emessa in data 17 novembre 2009. In tale decisione - peraltro impugnata dalla Procura Generale - è stata dichiarata l'**idoneità** del modello adottato dall'ente sottoposto a procedimento penale (trattasi della prima sentenza in tal senso in tutta Italia).

Tra i principi che questa prima interpretazione fissa, due appaiono di particolare rilievo:

- a) la valutazione circa l'**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;
- b) viene utilizzato come criterio di riferimento, ai fini della "diligenza" dell'ente, la conformità alle linee guida pubblicate da Confcooperative nell'ultima versione aggiornata al 2010,

nonché per i nuovi reati presupposto più recentemente inseriti nel Decreto a tutto il 31.12.2014, i principi dottrinali esistenti al momento del presente aggiornamento.

1.2 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (cioè linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

2. D.IT - DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC. COOP.

D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA Soc. Coop. (di seguito “D.IT” o “la Società”) è una società cooperativa con sede a Bologna, i cui soci sono altre società che svolgono l'attività di centri distributivi. Essa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata, ed ha per scopo quello di favorire lo sviluppo, la competitività e più in generale il conseguimento degli scopi statutari dei propri soci, svolgendo ogni opportuna attività commerciale anche in qualità di mandataria, in nome e per conto dei soci.

2.1 L'ATTIVITA' DI D.IT

D.IT svolge in particolare le seguenti attività:

- organizzazione e gestione in comune, svolta direttamente o attraverso altre società a ciò delegate, dell'attività di convenzionamento e contrattazione collettiva con l'industria di prodotti di largo consumo, alimentari e non;
- l'organizzazione e la gestione in comune della commercializzazione di prodotti di largo consumo, contrassegnati con i marchi d'impresa goduti dalla Società;
- l'organizzazione di campagne pubblicitarie e promozionali e la gestione di attività volte alla diffusione ed alla conoscenza presso i consumatori finali dell'immagine, delle insegne e dei marchi d'impresa goduti dalla Società e dei relativi prodotti a marchio esclusivo.

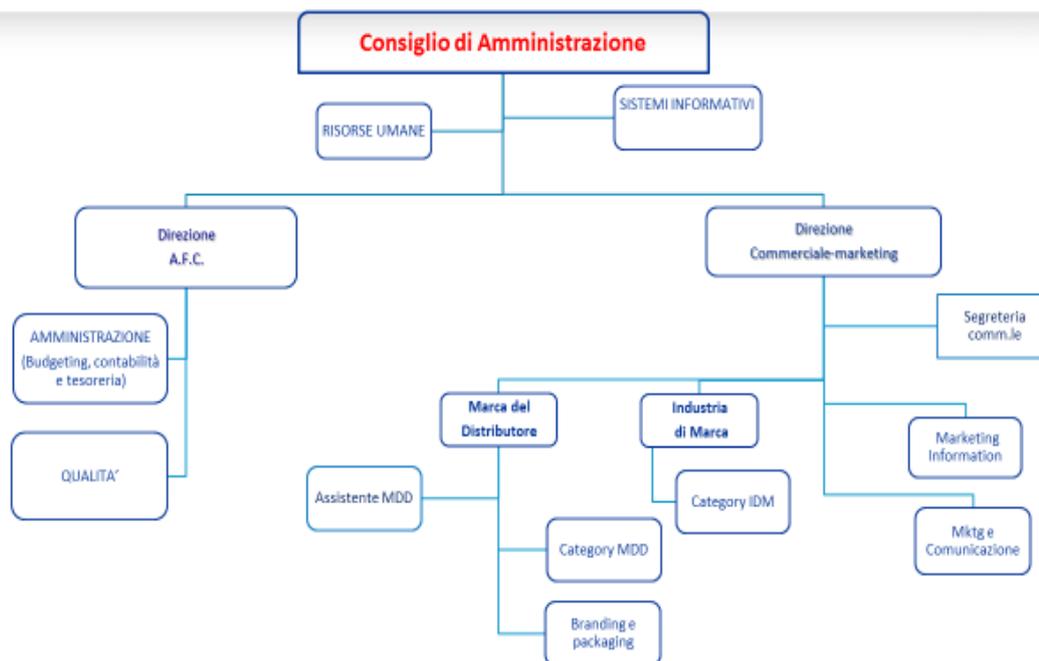
2.2 L'ORGANIZZAZIONE

La cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministratori composto da un numero di membri non inferiore a 5.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi componenti il Presidente e uno o più Vice Presidenti, scegliendo tra di essi il Vice Presidente Vicario.

Il consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale, determinandone i poteri gestionali e rappresentativi.

Organigramma –funzionigramma 04/2018



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI D.IT

3.1 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente modello, adottato da D.IT l'08/07/2011 ed entrato in vigore in pari data, si compone di una parte generale e di più parti speciali; il presente modello è stato successivamente rivisto ed integrato alla luce degli eventi normativi rilevanti.

La scelta di D.IT è stata quella di costruire ed adottare, nonché correttamente attuare, un modello organizzativo autonomo, agile, efficace e davvero riferito alla propria realtà operativa, **pur traendo spunto da varie linee guida di associazioni di categoria.**

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura di D.IT e presenta il suo organigramma; i principi di controllo; la corporate governance; le strutture organizzative; le attività a rischio di reato; i processi sensibili; l'attività di informazione e di formazione dei dipendenti e dei soggetti esterni; il sistema disciplinare e sanzionatorio, l'organismo di vigilanza (che ha adottato un proprio statuto).

Ne costituiscono inoltre parte integrante quattro allegati:

1. l'elenco dei "reati presupposto" contenuti nella parte speciale del modello dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001);
2. la mappa delle attività di D.IT a rischio di commissione di reato;
3. lo statuto dell'organismo di vigilanza;
4. il sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le parti speciali, contraddistinte dalle lettere da A ad M, trattano delle varie categorie di reato, l'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e delle concrete modalità adottate nel modello/codice etico e nei protocolli al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

3.2 I PRINCIPI DI CONTROLLO

Particolare importanza è stata ovviamente attribuita alla individuazione dei principi di controllo volti a scongiurare o a ridurre, per quanto possibile, la commissione dei reati presupposto.

In particolare, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, i principi a tal fine adottati da D.IT nella predisposizione delle procedure operative possono così sintetizzarsi:

- le procedure manuali ed informatiche (in generale, i processi sono gestiti dal sistema informativo gestionale e contabile) sono tali da regolamentare lo svolgimento delle attività considerate a rischio, prevedendo punti di controllo ed adeguati livelli di sicurezza attraverso accessi limitati alla rete informatica sulla base del ruolo e delle mansioni svolte in azienda;
- le procedure relative a processi considerati a rischio prevedono, laddove possibile, la separazione dei compiti in capo ai soggetti cui vengono demandate le attività considerate nodali;
- le procedure sono improntate a principi di trasparenza e verificabilità (ogni operazione deve essere tracciata e deve risultare congrua e coerente);
- per quanto concerne la gestione finanziaria, sono previste costanti e frequenti riconciliazioni, supervisioni e snodi autorizzativi (*password* dispositive in possesso solo di chi ha i poteri autorizzativi in banca). Il controllo viene altresì esercitato mediante separazione di compiti e contrapposizione di funzioni;
- il sistema di controllo di gestione è disciplinato in modo da garantire una costante segnalazione di situazioni anomale;

- i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedono una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese previste. Nessun soggetto è dotato di illimitato potere di spesa e nessun soggetto può gestire in totale autonomia un intero processo. I poteri e le responsabilità di ciascuno sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione anche attraverso la divulgazione dell'organigramma e di ordini di servizio interni. Le operazioni devono comunque essere tracciabili;
- viene comunque garantita la netta distinzione tra compiti operativi e compiti di controllo, questi ultimi svolti essenzialmente dalla funzione controllo di gestione.

4. LA CORPORATE GOVERNANCE

4.1 Il sistema di controllo interno: il ruolo del Controllo di Gestione

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

In D.IT l'attività di controllo si realizza essenzialmente attraverso il processo di *budgeting*, che coinvolge tutta la struttura aziendale ma che vede un ruolo fondamentale svolto dalla funzione controllo di gestione (con il coordinamento della Direzione AFC), nonché dal processo di autorizzazione alla spesa (Direzione Commerciale e Marketing).

4.2 Altri soggetti societari deputati al controllo

Altri soggetti operanti con obiettivi di controllo:

- collegio sindacale, composto di tre professionisti indipendenti, attualmente delegati alla funzione speciale di vigilanza in qualità anche di Organismo di Vigilanza sulla materia del D. Lgs 231/2001.
- società di revisione, che certifica il bilancio di D.IT
- sistema di prevenzione e protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. Il ruolo di Responsabile (R.S.P.P.) è svolto da un soggetto esterno.

5. LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

- **Area amministrazione, finanza e controllo:** gestisce e coordina, anche avvalendosi di consulenti esterni, tutte le attività finanziarie, amministrative, fiscali, tributarie, civilistiche, contabili e di bilancio della Società, con particolare riferimento alla predisposizione del bilancio ed al rispetto di ogni adempimento legale, fiscale e tributario in genere.
- **Ufficio personale:** gestisce operativamente le assunzioni, stipendi, questioni previdenziali, sistema premiante ecc..
- **Funzione IT:** presiede l'attività informatica aziendale.
- **Area commerciale e marketing:**
 - **Sub area commerciale** – Partecipa alla fissazione delle linee guida di rinnovo negoziale in Coop Italia finalizzati alla formalizzazione di accordi commerciali, generalmente annuali, con la grande industria di marca (IDM). Gestisce inoltre direttamente gli aspetti commerciali dei prodotti a marchio con i fornitori dei prodotti a marchio (MDD).
 - **Sub area marketing:** gestisce tutte le attività di promozione dei *brand* (*convention*, operazioni a premi, pubblicità ecc.) ed il co-marketing.

6. LE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO

Al fine dell'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati presupposto, secondo quanto disposto dal Decreto, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare la responsabilità a carico di D.IT.

I risultati della mappatura, raccolti nell'allegato 2 denominato "Mappa delle attività di D.IT Soc. Coop. a rischio in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni", **hanno evidenziato:**

- l'identificazione delle attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere considerate a rischio di commissione di reati presupposto;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio di commissione dei reati;
- la valutazione del grado di rischio di commissione del reato.

Tale attività di mappatura costituisce il riferimento per l'organizzazione interna e la predisposizione dei protocolli volti a prevenire la commissione dei reati presupposto; ovviamente considerando l'evoluzione normativa e la prevedibile espansione delle figure di reato si

rappresenta l'opportunità di riproporre al CDA le modifiche e gli aggiornamenti per fronteggiare i nuovi rischi e presidiare le aree con attività a rischio reato.

7. I PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione dà impulso alla realizzazione delle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali:

- segregazione delle funzioni. L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa Attività;
- formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi. Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- formalizzazione del controllo. I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- codificazione dei processi. I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- tutela della segretezza. Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono regolate da accessi protetti mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

8. L'ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

8.1 L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE AI DIPENDENTI

D.IT, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei soggetti apicali e del Personale sia del contenuto del Decreto 231 che del modello organizzativo vigente.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il Personale, compresi i soggetti apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

8.2 L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da D.IT sulla base del modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

D.IT, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha in corso di implementazione un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, D.IT:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da D.IT è regolamentato nel protocollo operativo.

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, D.IT si riserva di istituire anche un portale informatico dedicato al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato ed ha previsto, altresì, canali alternativi.

Ogni segnalazione è destinata al O.d.V. che ne valuterà la fondatezza attuando tutte le cautele previste per legge.

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

10. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Condizione necessaria per garantire l'effettività del modello e un'azione efficace dell'organismo di vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del modello.

Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto stesso.

Si precisa inoltre che ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, è prevista la possibilità di sanzionare in via disciplinare i soggetti che forniscano segnalazioni di violazioni del modello o di illeciti costituenti reato presupposto infondate.

Si rimanda all'allegato intitolato "Sistema disciplinare e sanzionatorio ex D.Lgs. 231/2001 di D.IT Soc. Coop."

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1 Il ruolo dell'organismo di vigilanza

I controlli sull'effettività del sistema di procedure, che pure coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, i dirigenti e tutto il personale, sono demandati all'organismo di vigilanza (di seguito anche "O.d.V." o "organismo") – dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza, continuità d'azione, professionalità ed onorabilità - le caratteristiche, la composizione, le competenze, i compiti, l'attività del quale sono indicati nello statuto appunto dell'O.d.V.

Tra le recenti modifiche del D. Lgs 231 è stato inserito il nuovo art. 6, comma 4 bis, che prevede la possibilità di assegnare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza, opportunità che

D.IT ha utilizzato, assegnando al Collegio i compiti previsti dallo “statuto dell’Organismo di Vigilanza”.

11.2 L’organismo di vigilanza di D.IT

In precedenza all’adozione del modello organizzativo, il consiglio di amministrazione di D.IT ha provveduto a conferire le funzioni dell’Organismo di vigilanza al Collegio dei Sindaci dal 13/03/2014 come previsto da La legge di Stabilità 2012 (L.183/2011- pubbl. su G.U. del14/11/2011 n. 265 – S.O. n. 234) la quale ha previsto l’inserimento nell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (“Decreto”), del seguente comma 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 di organismo di vigilanza di cui al comma 1 lettera b.)”.

Al fine di svolgere nel modo più completo e corretto l’incarico, l’O.d.V. potrà trovare supporti in specifiche professionalità nominate *ad hoc* dalla Società, di concerto con lo stesso organismo, e/o di volta in volta individuate e consultate dall’O.d.V. sulla base di specifiche esigenze.

Per lo svolgimento in continuo delle proprie attività l’Organismo di Vigilanza, **dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, adotta un proprio statuto che trasmette al CDA ogni volta che si rendano necessarie eventuali modifiche operative.