



**LA CAROVANA
SOCIETA' COOPERATIVA MULTISERVIZI**

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo**

D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con
delibera del 30/10/2025

INDICE

PREMESSA

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI.

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

1.3 Definizioni.

2. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" DA PARTE DI LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

2.1 L'attività svolta da LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

2.2 La struttura organizzativa di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

2.3 Gli obiettivi perseguiti dall'Organizzazione con l'adozione del Modello.

2.4 Lo scopo del Modello.

2.5 I soggetti destinatari del Modello.

2.6 L'approvazione del Modello ed il suo recepimento all'interno dell'Organizzazione.

2.7 Le modifiche e le integrazioni del Modello.

2.8 La verifica dell'efficacia del Modello.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

3.1 Identificazione dell'OdV.

3.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

3.3. L'OdV di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi

3.4 Le funzioni ed i poteri dell'OdV.

3.5 L'attività di *reporting* dell'OdV nei confronti degli organi societari.

3.6 I flussi informativi nei confronti dell'OdV.

3.7 Le modalità di trasmissione e di valutazione dei flussi informativi.

3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni.

4. L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE.

4.1 L'attività di informazione ai fini della conoscibilità del Modello.

4.2 L'attività di formazione del personale.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO.

5.1 La funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio.

5.2 Soggetti destinatari

5.3 Le condotte rilevanti

5.4 Criteri di commisurazione delle sanzioni

5.5 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.

5.6 Le sanzioni nei confronti degli amministratori

5.7 Le sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni.

6. IL MODELLO E IL CODICE ETICO.

7. SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI - WHISTLEBLOWING.

8. LE AREE DI RISCHIO E I REATI-PRESUPPOSTO NEL MODELLO 231 DI LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

9. IL PROGRAMMA DI ADOZIONE DEL MODELLO 231 DI LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI AI GRUPPI DI REATO-PRESUPPOSTO

PREMESSA

La presente versione del Modello (rev. 01), costituita da una Parte Generale, da n. 5 Parti Speciali (A-B-C-D-E), dal Codice Etico, dal sistema disciplinare e dal Regolamento dell'OdV, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30/10/2025.

La presente versione della Parte Generale del Modello, con specifico riferimento alla sua Appendice, contenente il dettaglio delle fattispecie di reato presupposto che sono oggetto del Modello di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi, è aggiornato a seguito della conversione in legge del D.L. n. 116/2025 (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 3 ottobre 2025, n. 147).

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI.

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito anche "Decreto") è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, al fine di recepire nell'ordinamento italiano le norme sulla responsabilità derivante da reato delle persone giuridiche contenute in alcune Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia, quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

L'introduzione di tale Decreto, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha segnato un momento di innovazione nel tradizionale paradigma della responsabilità, introducendo, in aggiunta alla responsabilità penale esclusivamente ascrivibile alle persone fisiche, una nuova forma di responsabilità "amministrativa" dipendente da reato a carico degli Enti (tra i quali sono incluse le Cooperative quale è La Carovana Soc. Coop. Multiservizi) per taluni specifici reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (c.d. "soggetti in posizione apicale");
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti subordinati").

Tale responsabilità amministrativa, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica, comporta il coinvolgimento diretto degli Enti nella disciplina sanzionatoria rispetto ai reati espressamente previsti dalla norma agli articoli 24-26 (i c.d. reati presupposto); l'elenco di tali reati è stato via via ampliato nel corso del tempo, rispetto al testo originario, mediante plurimi interventi normativi.

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini 231 alla data di adozione del presente Modello sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies e 25 septies, 25 octies, 25 octies.1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies, 25 septiesdecies, 25 duodevicies e 25 undevicies d. l.vo 231/01, nonché dalla l. 146/2006.

Le citate fattispecie di reato possono essere, in prima analisi, ricondotte alle seguenti categorie:

- delitti inerenti ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d. l.vo 231/01);
- delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24 bis d. l.vo 231/01);
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24 ter d. l.vo 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25 bis d. l.vo 231/01);
- delitti di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25 bis.1 d. l.vo 231/01);
- reati societari (richiamati dall'art. 25 ter del d. l.vo 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 quater del d. l.vo 231/01);
- delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamato dall'art. 25 quater.1 d. l.vo n. 231/2001)
- delitti contro la persona (art. 25 quinquies del d. l.vo 231/01);
- reati di "market abuse" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 sexies del d. l.vo 231/01);
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 septies d. l.vo 231/01);

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25 octies d. l.vo 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 d. l.vo 231/01);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25 novies d. l.vo 231/01);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p., richiamato dall'art. 25 decies del d. l.vo 231/01);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25 undecies del d. l.vo 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del d. l.vo 231/01);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies d. l.vo n. 231/2001);
- frodi in competizioni sportive (art. 25 quaterdecies d. l.vo n. 231/2001);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies d. l.vo n. 231/2001);
- contrabbando (art. 25 sexiesdecies d. l.vo n. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies d. l.vo n. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies d. l.vo 231/2001);
- delitti contro gli animali (art. 25 undevicies d. l.vo 231/2001).

In Appendice della presente Parte Generale è contenuto il dettaglio delle fattispecie di reato presupposto che sono oggetto del Modello di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi.

Le sanzioni normativamente previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato consistono:

- nella sanzione pecuniaria;
- nelle sanzioni interdittive;
- nella confisca;
- nella pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria, della quale non è ammesso il pagamento in misura ridotta, si applica sempre, per quote, in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

L'ammontare delle quote è compreso tra € 258,00 ed € 1.549,00.

Ai sensi dell'art. 11, la commisurazione della sanzione pecuniaria è rimessa all'apprezzamento del giudice penale, che

- (i) in vista della determinazione dell'importo della quota, considera le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- (ii) in vista della determinazione del numero delle quote, tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'art. 12 d. l.vo 231/01 ("casi di riduzione della sanzione pecuniaria"), prevede che la sanzione pecuniaria suscettibile di essere irrogata sia in varia misura ridotta se:

- (i) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- (ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- (iii) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- (iv) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive, ove previsto, possono aggiungersi alla sanzione amministrativa pecuniaria:

- ove l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative,
- in caso di reiterazione degli illeciti (ai sensi dell'art. 20 d. l.vo 231/01 si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

L'art. 9, comma 2, d. l.vo 231/01, individua le seguenti sanzioni interdittive:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio;

d) esclusione da agevolazioni finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;

e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 14 d. l.vo 231/01, il tipo e la durata della sanzione interdittiva, recante ad oggetto "la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito" sono determinati dal giudice penale, secondo i criteri indicati dall'art 11 citato, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive (ex artt. 13, comma 3, e 17), non si applicano

(i) nel caso in cui l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero nel caso di danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

(ii) nel caso in cui, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia, congiuntamente, (ii.1.) risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; (ii.2.) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (iii.3.) messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Da precisare, infine, che la durata delle sanzioni interdittive è compresa fra 3 mesi e 2 anni (art. 13) e le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente e che l'interdizione dall'esercizio dell'attività (art. 16) si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata (art. 14).

La pubblicazione della sentenza di condanna, di cui all'art. 18 d. l.vo 231/01, può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva e si attua mediante pubblicazione, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali, della sentenza di condanna, nonché mediante l'affissione nell'Albo del comune dove ha sede principale l'ente e a spese di quest'ultimo.

La confisca del prezzo o del profitto del reato, di cui all'art. 19 d. l.vo 231/01, è sempre disposta, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi di buona fede.

Il comma 2 dell'art. 19 cit., precisa che, quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità, di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Le misure interdittive comprendono la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura altresì a carico degli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale della loro attività, in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa nel caso della commissione di un reato-presupposto da parte di un soggetto apicale, qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

È necessario che tali condizioni ricorrano congiuntamente affinché sia possibile escludere la responsabilità dell'Ente.

Nel caso invece di reato commesso da un soggetto in posizione subordinata, l'Ente è chiamato a risponderne qualora consegua dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza è da escludersi se prima della commissione del reato, l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenirlo.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione degli illeciti - i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'organizzazione in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, 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.

Nella redazione del modello di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi si sono considerate le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001" nell'ultima versione aggiornata nel giugno 2021 da Confindustria.

In base alle citate linee guida, i principali snodi del sistema di prevenzione dei rischi ex d. l.vo 231/01, sono i seguenti:

- a) identificazione/analisi dei rischi potenziali, attraverso l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività (cd. aree di rischio) e secondo quali modalità, si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli al raggiungimento degli obiettivi di cui al decreto legislativo 231/01;
- b) progettazione del sistema di controllo - ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati. Sotto il profilo

concettuale, ridurre un rischio in modo da neutralizzarlo o renderlo “accettabile”, richiede di intervenire – congiuntamente o disgiuntamente – su due fattori determinanti, costituiti dall’accadimento dell’evento e dall’impatto dell’evento stesso.

Nel caso di reati-presupposto dolosi, l’adeguamento al sistema delineato dal d. l.vo 231/01 impone la predisposizione di un sistema di controlli preventivi, tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

A tal fine, risulta necessaria:

- l’adozione di un codice etico o di comportamento, con riferimento ai reati considerati,
- l’adozione di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro,
- l’adozione di procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi),
- l’assegnazione, coerente con le responsabilità organizzative e gestionali, di poteri autorizzativi e di firma,
- l’assolvimento di oneri comunicativi verso il personale e l’adozione di programmi di formazione adeguati,
- l’adozione di sistemi di controllo integrato.

Nel caso di reati-presupposto colposi, in particolare in tema di salute e sicurezza sul lavoro e dell’ambiente, si impone la predisposizione di un sistema di controlli preventivi caratterizzato:

- dall’adozione di un Codice etico o di comportamento, espressivo dei valori ai quali l’Ente ispira la propria organizzazione e attività,
- dall’adozione di una Struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell’impresa, che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3, d. l. vo n. 81/2008),
- dalla previsione di attività di formazione e addestramento, finalizzate ad assicurare che il personale, ad ogni livello aziendale, sia consapevole dell’esigenza che le proprie condotte si conformino al modello organizzativo e delle conseguenze derivanti da comportamenti che se ne discostino;
- dalla previsione di adeguati meccanismi di comunicazione/circolazione delle informazioni all’interno dell’azienda, così da favorire il coinvolgimento degli interessati ed accrescerne le conoscenze e, di conseguenza, il grado di consapevolezza e di impegno, a tutti livelli;

- dalla definizione di una gestione operativa dei processi aziendali congruente con il sistema di controllo, prestando particolare attenzione all'assunzione e qualificazione del personale, all'organizzazione del lavoro, alle modalità di acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e all'assolvimento dei necessari oneri informativi nei confronti dei "fornitori", alla gestione delle situazioni di emergenza, alle procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;

- dall'adozione di un sistema di monitoraggio, con programmazione temporale delle verifiche (frequenza), attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive, descrizione delle metodologie da seguire, modalità di segnalazione della difformità.

Le "linee guida" elaborate da Confindustria prevedono che "le componenti" sin qui descritte "devono integrarsi in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo", fra i quali si indicano i seguenti:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- i controlli devono essere documentati.

1.3. Destinatari del Modello.

Sono destinatari del "Modello":

- i titolari di qualifiche riconducibili al novero dei "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti);
- i soggetti che esercitano le medesime funzioni (di direzione, gestione e controllo della società), anche solo di fatto, ossia in carenza di una formale qualifica;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società, sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza, anche all'estero), a prescindere dall'esistenza di un vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla categoria dei destinatari del modello e, dunque, non assoggettabili a "sanzione disciplinari" in caso di violazioni, La Carovana Soc. Coop. Multiservizi richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal d. l.vo 231/01 e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

1.4 Definizioni.

Con le seguenti definizioni si indica, nel seguente Modello, quanto segue:

- **Destinatari:** Soggetti apicali, dipendenti, collaboratori esterni di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI;
- **Soggetti apicali:** 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, ovvero le persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (art. 5, comma 1, lett. a, d. l.vo 231/01);
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla vigilanza e al controllo di un soggetto apicale (art. 5, comma 1, lett. b, d. l.vo 231/01);
- **Collaboratori esterni:** Tutti i soggetti con i quali LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI instaura rapporti nell'ambito della propria attività d'impresa (fornitori, appaltatori, terzisti, consulenti, professionisti ecc.);
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica- e successive modifiche e integrazioni;
- **Modello:** Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 nonché dell'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
- **Reati:** Sono i reati-presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, per la prevenzione dei quali è adottato ed attuato il presente Modello;
- **Interesse:** motivazione soggettiva della persona fisica che tiene la condotta costituente illecito, da valutare con riguardo al momento in cui l'illecito è commesso,
- **Vantaggio:** beneficio / complesso dei benefici oggettivamente conseguito/i dall'Ente per effetto dell'illecito, da valutare successivamente alla commissione del reato.

1.5. L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

L'art. 6 d. l.vo 231/01 subordina l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto, alla condizione che l'Organo dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ("Organismo di vigilanza" o "OdV").

Si tratta di articolazione organizzativa dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo, alla quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Anche l'istituzione dell'O.d.V. deve essere guidata dal principio di effettività, dovendo l'organismo essere posto nella condizione di assolvere realmente ai compiti ad esso demandati.

In difetto di puntuali indicazioni legislative, è possibile optare, in relazione alla composizione dell'Organismo di vigilanza, per una struttura monosoggettiva o plurisoggettiva.

Secondo le "Linee guida" di Confindustria, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale; ciò deve ritenersi in ragione sia della dimensione, sia della complessità organizzativa, sia anche della molteplicità delle aree di rischio e delle conseguenti diverse professionalità richieste. Viene anche precisato che, qualora dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente, nel caso di adozione di differenti forme di governo societario), l'Ente può avvalersi dell'opzione prevista dal comma 4 bis dell'art. 6 d. l.vo n. 231/2001, attribuendo al medesimo organo le funzioni di Organismo di vigilanza.

Sulla base di quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del decreto 231/01, l'O.d.V. è tenuto ad attività di

- vigilanza sull'effettiva attuazione del modello, in termini di coerenza tra comportamenti concreti e comportamenti previsti;
- esame di adeguatezza del modello, concernente la sua reale / non meramente formale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa la perdurante "attualità/funzionalità" del modello e cura del necessario aggiornamento, nell'ipotesi in cui le verifiche operate rendano necessarie/opportune correzioni o adeguamenti.

Per quest'ultimo aspetto, compete all'O.d.V. la formulazione di suggerimenti e proposte agli organi aziendali.

Sul terreno dei requisiti della struttura organizzativa dell'O.d.V., si indicano i seguenti.

(i) Autonomia e indipendenza

Dai principi di autonomia e indipendenza deriva che l'Organismo di Vigilanza deve essere autonomo da ogni forma d'interferenza o condizionamento, in primo luogo da parte dell'Organo amministrativo della persona giuridica.

All'O.d.V., di conseguenza, non devono essere attribuiti compiti operativi.

Devono, inoltre, essere previste cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza, così da escludere ogni possibile commistione tra il ruolo di controllato e controllore e da prevenire situazioni di conflitto di interesse, anche legati a situazioni di interesse e a legami di parentela.

Infine, devono essere eliminate ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.

(ii) Professionalità

In forza del principio di professionalità, la scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve avvenire in base a criteri legati alle specifiche competenze professionali.

Il modello deve, quindi, prevedere che i membri dell'O.d.V. abbiano competenze idonee a garantire l'effettività dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

La valutazione circa la natura mono o plurisoggettiva dell'Organismo tiene conto anche di tale requisito, in funzione della natura dei rischi e delle attività presi in considerazione dal Modello e della loro eventuale riconducibilità ad aree e competenze professionali diverse.

(iii) Continuità di azione

Il principio di continuità di esercizio della funzione comporta, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, la necessaria presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

2. L'ADOZIONE DEL "MODELLO" DA PARTE DI LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

2.1 L'attività svolta da LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI, costituita il 18.11.1926 ed iscritta nel Registro Imprese dal 19.02.1996 con codice attività n. 81.21.00 e con Partita IVA e Codice Fiscale n. 00286850235, ha sede legale in Verona (VR), Viale del Piave n. 12 (pec: lacarovana@pec.confcooperative.it).

LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI opera nell'ambito dell'erogazione dei servizi di pulizia civile, industriale e di materiale rotabile, fattorinaggio e manovalanza, piccola manutenzione, presidio accessi, carico e scarico auto al seguito,

assistenza in stazione a persone con disabilità e/o ridotta mobilità, portabagagli all'interno di scali di trasporto, giardinaggio e manutenzione aree verdi, deposito bagagli e servizi di logistica.

Come da visura camerale (All. 1), La Carovana Soc. Coop. Multiservizi ha come attività prevalente l'effettuazione di servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione in genere presso enti privati ed enti pubblici.

2.2 La struttura organizzativa di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

Al momento di adozione del presente Modello, la struttura di amministrazione e rappresentanza della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione di tre membri e prevede la figura di un Presidente del Consiglio di Amministrazione rappresentante legale della società, di un Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e di un Consigliere.

La Carovana Soc. Coop. Multiservizi è una Cooperativa che, in base al suo Statuto, può essere amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri eletti dall'assemblea; la maggioranza dei componenti il Consiglio di Amministrazione deve essere nominata tra i soci cooperatori (All. 1).

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione che comunque rientrino nell'oggetto sociale, fatta eccezione di quelli che per legge sono di esclusiva competenza dell'Assemblea.

La Società è inoltre dotata di un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi eletti dall'assemblea dei soci a cui si aggiungono due membri supplenti sempre eletti dall'assemblea (All. 1).

- Organigramma.

L'assetto organizzativo della Società risulta strutturato come da organigramma delle funzioni aziendali (All. 2).

- Il sistema di deleghe e procure

Si intende per "delega" l'atto interno con il quale vengono attribuite funzioni/ compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'organizzazione attribuisce ad un soggetto dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro (compresi i dipendenti e dirigenti dell'organizzazione) che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed eventualmente gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

*

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

- Tutti gli strumenti organizzativi dell'Organizzazione, (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, deleghe ecc.) devono essere improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno dell'Organizzazione;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Per quanto riguarda il sistema di deleghe e poteri di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI, non prevede procure e deleghe.

2.3 Gli obiettivi perseguiti dall'Organizzazione con l'adozione del Modello.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si inserisce e si coordina con il sistema di controllo interno di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI adottato dalla società tramite un Sistema di Gestione Integrato (SGI) adottato da La Carovana Soc. Coop. Multiservizi con certificato di conformità alle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e 45001:2018.

La Carovana Soc. Coop. Multiservizi è inoltre conforme ai requisiti SA8000:2014, UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415:2021.

La Carovana Soc. Coop. Multiservizi - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della posizione e dell'immagine propria e della società, delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello nell'ambito dell'organizzazione.

Tale iniziativa, unitamente all'emanazione del Codice Etico che ne costituisce parte integrante, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire altresì un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare suddetto Modello, affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.4 Lo scopo del Modello.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, in funzione auto-regolamentativa, costituisce un sistema strutturato e organico di procedure operative e attività di controllo con il fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. n. 231/2001 che appaiono meritevoli di attenzione nel contesto delle attività della società.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e della loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quella di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Organizzazione, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale, che su quello amministrativo;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Organizzazione in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali, ai quali La Carovana Soc. Coop. Multiservizi intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire all'Organizzazione, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o per contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- rafforzare il sistema di controllo interno.

I punti cardine del presente Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e di diffusione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappatura delle Aree a Rischio;
- ⇒ la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di specifici principi procedurali volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- ⇒ la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- ⇒ il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- ⇒ la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- ⇒ l'attribuzione all'O.d.V. di specifici poteri di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ l'adozione del Codice Etico;
- ⇒ l'adozione di un adeguato sistema disciplinare.

2.5 I soggetti destinatari del Modello.

I soggetti destinatari del presente Modello (di seguito "Destinatari") sono:

- a) gli Amministratori di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO Parte generale	Revisione n. 01 OTTOBRE 2025
---	--	--

- b) i soggetti incaricati di funzioni di controllo (contabile, ambientale, di sicurezza, informatico) della Società;
- c) i soggetti dipendenti della Società;
- d) tutti coloro che lavorano con LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI in forza di un rapporto di collaborazione o che comunque, pur esterni alla Società, operino direttamente o indirettamente per conto della stessa o con la stessa (quali i Consulenti, i Partner ed i Fornitori).

2.6 L'approvazione del Modello ed il suo recepimento all'interno dell'Organizzazione.

Con delibera del 16.09.2025 il Consiglio di Amministrazione di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI ha approvato il Modello, costituito da una Parte Generale, da due Parti Speciali (A e B), dal Codice Etico e dal sistema disciplinare.

Con il presente atto vengono adottate le Parti Speciali C, D ed E.

Il presente Modello, attualmente costituito da una Parte Generale e da cinque Parti Speciali, dal Codice Etico e dal sistema disciplinare è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI con delibera del 30.10.2025.

Tale Modello, sia nella Parte Generale, che nelle Parti Speciali, potrà essere oggetto degli adattamenti e revisioni necessarie a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte, nonché dei necessari aggiornamenti in relazione alle esigenze di adeguamento che si vengono nel tempo a determinare per qualsivoglia motivo.

La "Parte Generale" individua i fondamenti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, descrive le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello.

Le "Parti Speciali", predisposte a seguito dell'identificazione dei processi aziendali "sensibili" (c.d. mappatura del rischio), stabiliscono le linee guida da seguire e le procedure in grado di prevenire o, comunque, ridurre fortemente, il rischio di commissione dei reati presupposto oggetto di ciascuna Parte Speciale.

Le Parti Speciali che La Carovana Soc. Coop. Multiservizi ha valutato di implementare sono:

Parte Speciale A: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 25 septies del d. l.vo 231/2001;

Parte Speciale B: “Reati contro l’ambiente”, trova applicazione per le tipologie di delitti previste ai sensi dell’art. 25 undecies d. l.vo 231/2001;

Parte Speciale C: “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;

Parte Speciale D: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell’art. 24 bis d. l.vo 231/2001;

Parte Speciale E: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25 duodecies d. l.vo 231/2001.

*

Il Modello di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi si completa con i seguenti ulteriori documenti, che ne costituiscono parte integrante:

- Mappatura delle attività sensibili e *risk assesment* finalizzato alla valutazione del rischio 231 (all. 3);
- Codice Etico (all.4);
- Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e suoi allegati (all. 5);
- Policy di Gestione delle Segnalazioni in materia di Whistleblowing (all. 6);

2.7 Le modifiche e le integrazioni del Modello.

In conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto, il presente Modello è un atto di emanazione dell’organo apicale che amministra la società.

Le successive modifiche ed integrazioni del Modello stesso sono attuabili dal Consiglio di Amministrazione che delibera, eventualmente su proposta dell’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza inoltre ha la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni da apportare al presente modello, anche in funzione di modifiche normative; a seconda

del tipo di modifica proposta, essa sarà valutata e, se condivisa, recepita nel Modello direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

2.8 La verifica dell'efficacia del Modello.

Ferma restando l'attribuzione della responsabilità in capo all'Organizzazione riguardo all'effettiva attuazione del Modello, in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso, per assicurarne una corretta ed omogenea attuazione, con la possibilità di effettuare direttamente specifiche azioni di controllo.

In particolare, sono riconosciuti all'Organismo di Vigilanza, nei limiti imposti dalle disposizioni di legge, i seguenti poteri (che meglio si analizzeranno nei paragrafi successivi volti a disciplinare specificamente l'O.d.V.):

- dare impulso e svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e di controllo nonché di applicazione del Modello;
- proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- effettuare particolari azioni di controllo sulle attività a Rischio, con possibilità di accedere alla documentazione, senza alcuna forma di intermediazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali violazioni del Modello comportanti la responsabilità dell'Ente;
- predisporre annualmente una relazione sull'attività di verifica e di controllo compiuta.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

3.1 Identificazione dell'O.d.V..

In attuazione a quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento - è stato istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito "O.d.V.").

Per quanto concerne la struttura dell'O.d.V., si è ritenuto adeguato, nell'ambito di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI - tenuto conto delle dimensioni della

Società, della tipologia di attività esercitate e in generale della struttura organizzativa, e considerato altresì che viene in questo momento gestita l'area di rischio di cui all'art. 25-septies (materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e all'art. 25-undecies (reati ambientali), ma che la società ha già programmato di sviluppare ulteriormente e progressivamente il Modello, implementandolo alle altre aree di rischio individuate con la Mappatura dei Rischi (cfr. par. 2.6) – che tale Organismo abbia una struttura plurisoggettiva, costituita da tre soggetti dotati di professionalità adeguata alle materie.

3.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le indicazioni che seguono valgono per tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per un periodo definito all'atto della nomina e, comunque, non oltre la durata in carica del Consiglio stesso.

I componenti dell'O.d.V. sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine stabilito in sede di nomina, ma continua a svolgere in regime di prorogatio, le proprie funzioni fino alla nomina ed effettivo insediamento dei nuovi componenti.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede entro 15 giorni alla loro sostituzione.

Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i componenti rimasti in carica.

Il compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

Non possono assumere la carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che

- siano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
- abbiano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- abbiano esercitato funzioni di amministrazione nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza presso imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- abbiano riportato condanna con sentenza anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d. l.vo 231/01 o per delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;

- versino in stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- si trovino sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;

- abbiano riportato condanna, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 o di cui al d. l.vo 12 gennaio 2019, n. 14; a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria; per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato deve attestare che non sussiste alcuna delle anzidette cause di ineleggibilità.

Ove dette situazioni di verificano nel corso dell'incarico, il soggetto è tenuto a darne comunicazione all'organi dirigente, e costituiscono causa di revoca.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un idoneo e autonomo fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza, su sua richiesta.

L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatigli, secondo quanto previsto dal d. l.vo 231/01.

Il fondo di dotazione si intende *rolling*, nel senso che si ricostituisce automaticamente alla soglia indicata a seguito di ogni concreto utilizzo da parte dell'Organismo di Vigilanza, che verrà comunicato formalmente al Consiglio di Amministrazione.

In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata giustificazione e salva la rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "*giusta causa*" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omesso assolvimento dell'attività di reporting di cui al punto 3.3.;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d. l.vo 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- la violazione della riservatezza del segnalante con riferimento alle disposizioni normative in materia di whistleblowing.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

3.3. L'O.d.V. di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi

Tale Organismo di Vigilanza risulta composto da soggetti scelti e nominati dal Consiglio di Amministrazione di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI tra persone dotate dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse; i componenti dell'O.d.V. sono riportati nell'organigramma delle funzioni aziendali (All. 2).

A tal proposito, si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale; l'O.d.V. pertanto è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, ha possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione di conflitto di interessi, neppure potenziale, con LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI. In caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale ed essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una professionalità idonea al ruolo svolto;
- con riferimento al requisito della professionalità, l'O.d.V. potrà, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti, in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza, sicurezza sul lavoro, e nelle altre materie rilevanti nelle Aree a Rischio.

L'O.d.V., nella sua composizione plurisoggettiva, disciplinerà il proprio funzionamento interno secondo un apposito regolamento di cui si doterà.

3.4 Le funzioni ed i poteri dell'O.d.V..

All'Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato di cui al Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della struttura di LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI.

Su di un piano operativo, è affidato all'O.d.V. il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al personale operativo e forma parte integrante del processo Aziendale, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini del costante aggiornamento delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e proporre l'aggiornamento della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del personale e dei vari responsabili eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi dipendente dell'organizzazione;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (applicazione delle procedure, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, la validità delle procedure finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali la risoluzione del contratto con Consulenti o Fornitori) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità, proponendo le opportune soluzioni operative.

Le regole di funzionamento dell'O.d.V., nonché le modalità di esercizio dei relativi poteri - compresi quelli di spesa - saranno disciplinati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 L'attività di *reporting* dell'O.d.V. nei confronti degli organi societari.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- b) le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni a LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI, sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione di predetto organo per motivi urgenti.

Ogni anno, inoltre, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto sull'attuazione del Modello.

3.6 I flussi informativi nei confronti dell'O.d.V..

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, e attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

In particolare, i dipendenti, i collaboratori e l'amministrazione sono tenuti a riferire all'O.d.V. notizie rilevanti nella misura in cui esse possano esporre LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI al rischio di reati di cui al Decreto ovvero comportare violazioni del Modello e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione dei reati presupposto.

Oltre a tali segnalazioni, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'O.d.V. le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità (italiana o estera), dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle aree operative, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni

irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

All'O.d.V. deve altresì essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica dello stesso.

3.7 Le modalità di trasmissione e di valutazione dei flussi informativi.

In ordine alle modalità di trasmissione e di valutazione dei predetti flussi informativi, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, SPISAL, ARPAV, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'O.d.V. della Organizzazione dell'avvio di questi interventi;
- devono essere raccolte e trasmesse all'O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello previsti dal Decreto in relazione all'attività dell'organizzazione o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dallo stesso;
- il flusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, avente ad oggetto la violazione del Modello, deve essere canalizzato verso l'O.d.V. attraverso canali informativi dedicati;
- l'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'O.d.V. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (in attuazione della normativa che regola il "whistleblowing", cfr. par. 7), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Organizzazione o di terzi;
- qualora l'O.d.V. accerti la commissione di una violazione del Modello, procederà a segnalare i fatti all'Organizzazione, affinché individui i provvedimenti da adottare in base al sistema disciplinare, e si coordinerà con l'Organizzazione stessa per l'irrogazione delle sanzioni.

3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

Tali dati sono messi a disposizione dei soggetti esterni all'O.d.V., previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

L'O.d.V. procederà inoltre alla definizione dei criteri e delle condizioni di accesso al database.

4. L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE.

In conformità alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, al fine di dare efficace e completa attuazione al Modello, LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI ha definito uno specifico piano di informazione e di formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione dei principi e delle attività sensibili in esso delineati.

Il piano di informazione e di formazione è gestito dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

4.1 L'attività di informazione ai fini della conoscibilità del Modello.

In relazione all'attività di informazione, il Modello è reso noto:

- agli amministratori, ai dipendenti ed ai collaboratori, mediante l'invio di una comunicazione informativa avente ad oggetto l'avvenuta adozione del Modello e la successiva attività formativa, nonché per mezzo di una comunicazione scritta esposta nella bacheca aziendale;
- mediante la pubblicazione sul sito internet della società del relativo testo o di un suo estratto.

4.2. L'attività di formazione del personale.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, sarà gestita dall'Organizzazione nel seguente modo:

- a) rispetto al personale direttivo, predisposizione di un'informativa nella lettera di assunzione ed apposita formazione nell'ambito della fase di ingresso in azienda; aggiornamento periodico tramite circolari/e-mail/ riunioni ed almeno un seminario di aggiornamento annuale;

- b) rispetto al personale non direttivo, predisposizione di un'informativa nella lettera di assunzione ed apposita formazione nell'ambito della fase di ingresso in azienda nonché successivamente quando necessario.
- c) sarà in ogni caso sviluppata una attività di informazione e formazione sui contenuti specifici del Modello in fase di prima applicazione.

In relazione ai soggetti esterni (Consulenti, Partner e Fornitori), saranno previste apposite informative sull'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché sulle politiche e sulle procedure adottate da LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI in base al presente Modello e sui testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Su eventuale proposta dell'O.d.V. potranno altresì essere istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Consulenti, dei Partner e dei Fornitori, oltre a quelli già in essere.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO.

5.1 La funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio.

Il presente Sistema Sanzionatorio forma parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il sistema sanzionatorio è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la violazione delle disposizioni del Modello.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I principi su cui si basa il presente Sistema Sanzionatorio sono:

1. Legalità: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:

- i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, disposizioni e procedure attuative del Modello;
- ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

2. Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare

stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;

3. Pubblicità: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori;

4. Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);

5. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

6. Tipicità: La condotta contestata deve essere prevista nel Modello e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

7. Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.) e nel rispetto del CCNL;

5.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema sanzionatorio, i soggetti apicali, i dipendenti (quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la nostra Organizzazione.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Sulla valutazione dell'entità delle infrazioni al Modello verrà sentito l'O.d.V. che dovrà comunicare tempestivamente il proprio parere circa la tipologia ed entità delle violazioni valutate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del Presidente del C.d.A. e datore di lavoro.

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

5.3 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati ivi previsti.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività dell'Organizzazione assumono rilevanza le seguenti condotte (in ordine crescente di gravità):

- 1) violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, non aventi alcuna rilevanza esterna;
- 2) violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna;
- 3) gravi violazioni dei principi del Codice Etico e/o di norme del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;
- 4) violazione delle regole e procedure avente rilevanza esterna che espone la Società a contestazioni di responsabilità amministrativa dell'Ente.

5.4. Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

5.5. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Nei casi di violazione da parte dei Dipendenti delle regole di comportamento o procedure operative facenti parte del presente Modello, le sanzioni nell'ambito del Sistema Sanzionatorio sono determinate e irrogate secondo le disposizioni del Codice Civile e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro CCNL della Mobilità / Area Attività Ferroviarie e CCNL Servizi di Pulizia / Aziende Industriali in vigore in LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI, tramite la riconduzione delle violazioni commesse alle corrispondenti fattispecie tipiche declinate nei CCNL e tramite l'applicazione delle sanzioni corrispondenti alle suddette fattispecie.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello e nel Codice Etico, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato pertanto con i seguenti provvedimenti disciplinari:

LAVORATORI SOGGETTI AL CCNL DELLA MOBILITA' / AREA ATTIVITA' FERROVIARIE

- a) rimprovero verbale (art. 58 del CCNL);
- b) rimprovero scritto (art. 58 del CCNL);
- c) multa (art. 59 del CCNL);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione (artt. 60-61-62 del CCNL);
- e) licenziamento con preavviso (art. 63 del CCNL);
- f) licenziamento senza preavviso (art. 64 del CCNL).

LAVORATORI SOGGETTI AL CCNL SERVIZI DI PULIZIA / AZIENDE INDUSTRIALI

- a) richiamo verbale (art. 46 del CCNL);
- b) ammonizione scritta (art. 47 del CCNL);
- c) multa (art. 47 del CCNL);
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione (art. 47 del CCNL);
- e) licenziamento (art. 48 del CCNL).

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI, l'applicazione della sanzione più grave dell'ammonizione verbale potrà comportare anche la revoca immediata della procura stessa.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa. Si applica al procedimento disciplinare la normativa di legge e di CCNL.

5.6. Le sanzioni nei confronti degli amministratori

Nel caso in cui fossero gli amministratori a violare le regole di condotta o le procedure operative predisposte dal Modello, l'O.d.V. informerà la Proprietà, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.7. Le sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni.

Qualora fossero i Collaboratori Esterni, come i Consulenti, i Partner o i Fornitori, a violare le regole di condotta e le procedure operative disposte dal Modello organizzativo, ovvero che assumano una condotta rilevante ai fini della possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001, LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ogni sanzione contrattuale appositamente prevista ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale, ferma restando l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno alla Società.

Il Consiglio di Amministrazione curerà l'inserimento, nei contratti che regolano i rapporti con i suindicati soggetti, di adeguata clausola contrattuale specificamente dedicata.

5.8. Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'O.d.V. nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'O.d.V., anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Vertice Aziendale su segnalazione dell'O.d.V..

6. IL MODELLO E IL CODICE ETICO.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che lo stesso riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

7. SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI - WHISTLEBLOWING

Con il termine *Whistleblowing* si fa riferimento alla segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, da parte di persone che ne siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e delle quali l'ordinamento intende garantire la tutela.

La gestione del *Whistleblowing* all'interno delle imprese private italiane è stata fin dall'origine ricollegata dal legislatore italiano alla disciplina del D. Lgs. n. 231/2001.

La L. n. 179/2017, regolamentando la tutela degli autori delle segnalazioni, aveva imposto l'obbligo di implementazione di appositi canali di segnalazione e di garantire una protezione contro eventuali atti ritorsivi, e ciò nei confronti degli Enti che, volontariamente, avessero scelto di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Il D. Lgs. n. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni

del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", entrato in vigore il 30 marzo 2023, ha esteso l'obbligo di attivare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione europea a tutti i "soggetti del settore privato [...] che:

1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B. e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinato di cui al numero 1);

3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).".

Gli obblighi che ne derivano sono i seguenti:

a) istituire canali interni per consentire segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti con il gestore della segnalazione;

b) affidare la gestione dei canali interni a persona o ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato, o ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e specificamente formato;

c) adottare una procedura per regolamentare in modo preciso la gestione delle segnalazioni, prevedendo tempistiche certe (avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione e un riscontro sull'esito entro i successivi 3 mesi) e l'obbligo di dare un seguito diligente alle segnalazioni stesse, valutando la veridicità e la sussistenza dei fatti riportati e adottando le necessarie azioni correttive;

d) mettere a disposizione dei segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazioni interne o le divulgazioni pubbliche (tramite i *mass media*);

e) garantire misure di tutela per i segnalanti, consistenti in particolare nella riservatezza della loro identità (con l'esecuzione dei necessari adempimenti in materia di *data protection* e *cyber security*) e nel divieto di ritorsioni dirette e indirette nei loro confronti.

In attuazione di tali obblighi, La Carovana Soc. Coop. Multiservizi ha adottato le seguenti misure:

La Carovana Soc. Coop. Multiservizi ha adottato con la Procedura di Sistema n. 24 del 04/04/2024 la "POLICY DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING" che costituisce parte integrante del presente Modello (All. 6).

8. LE AREE DI RISCHIO E I REATI-PRESUPPOSTO NEL MODELLO 231 DI LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI

In vista della predisposizione del “Modello”, sono state individuate le attività della Società e i processi / le funzioni “sensibili”, ossia potenzialmente interessati dalla realizzazione degli illeciti (reati presupposto) indicati dal d. l.vo 231/01 e per i quali la Società ha ritenuto di provvedere alla elaborazione di specifici protocolli.

Si è tenuto, in particolare, conto, di quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. a) e b), del d. l.vo 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria, facendo precedere alla redazione del “Modello” una attività di valutazione condotta con il coinvolgimento dei responsabili delle diverse aree/funzioni.

Nel corso di incontri dedicati, si è, dunque, valutata la pertinenza delle diverse ipotesi di reato previste dal d. l.vo 231/01 alle specifiche attività aziendali.

Per le diverse categorie di “reato presupposto” oggetto di esame, all’esito del processo di mappatura e valutazione del rischio, si è pervenuti alla elaborazione del documento denominato “Mappatura dei reati presupposto, delle funzioni coinvolte e delle misure di prevenzione”.

Nel suo ambito,

(i) “N/A” è il rischio ritenuto non configurabile, perché (i) la commissione di reati non è prevedibile per ragioni connesse alla strutturazione della fattispecie penale ed alla sua inapplicabilità alla società (es: reati commessi nell’ambito di società quotata in borsa), oppure che (ii) la commissione di reati, pur astrattamente configurabile, non è prevedibile in ragione delle caratteristiche di organizzazione interna aziendale e delle circostanze di fatto che contraddistinguono l’attività della società. Trattandosi di rischio valutato come non configurabile, la redazione del MOG non tiene conto di questi reati e, pertanto, non contiene regole aziendali finalizzate alla loro prevenzione.

(ii) “basso” è il rischio configurabile in astratto, ma per il quale l’analisi compiuta non evidenzia un significativo rischio “in concreto” in ragione delle caratteristiche dell’organizzazione aziendale. Non tutte le fattispecie di reato appartenenti alle categorie di reati qualificate con a rischio basso sono fatte oggetto di specifica procedura aziendale, ferma restando l’esigenza di costante monitoraggio in vista degli eventuali aggiornamenti necessari;

(iii) “medio” è il rischio configurabile “in astratto” e che all’esito dell’analisi risulta tale anche “in concreto”; sussiste cioè, in base all’analisi compiuta, una situazione che giustifica la adozione di misure di prevenzione della commissione del reato;

(iv) “alto” è il rischio configurabile sia “in astratto”, che “in concreto”; sussiste cioè, in base all’analisi compiuta, una situazione che senz’altro richiede la adozione di misure di prevenzione della commissione del reato. All’esito dell’attività di valutazione del rischio, non sono emerse fattispecie di questo tipo.

*

Dall’analisi delle attività aziendali di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi, dall’esame dell’Organigramma aziendale, nonché sulla base delle informazioni raccolte anche sentiti i Responsabili di Funzione aziendale, è emersa una valutazione delle aree di rischio della Società in relazione alle quali si è ritenuto di procedere alla adozione del presente Modello.

Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

Art. 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione

Art. 25 septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25 undecies – Reati ambientali

Art. 25 duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Art. 25 septies e art. 25 undecies sono gestiti con il presente atto; gli altri articoli saranno oggetto di adozione con atto ulteriore (v. par. 9).

*

I risultati dell’attività di mappatura dei rischi sono stati raccolti nel prospetto di seguito riportato allegato al presente Modello (All. 3), v. par. 2.6.

Al fine di dare ulteriore concretezza alla Mappatura dei Rischi ed ai risultati che ne sono derivati rispetto alle singole Aree di Rischio, il presente Modello Parte Generale include un documento di sintetica descrizione degli elementi costitutivi delle fattispecie di reato apparse rilevanti. Tale documento viene allegato quale Appendice della presente Parte Generale di cui costituisce elemento integrante. Esso costituisce base di riferimento anche per la valutazione del livello di gravità del rischio-reato; ha inoltre finalità informativa-formativa per i destinatari del Modello in ordine alle caratteristiche dei reati-presupposto che il Modello intende prevenire.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO Parte generale	Revisione n. 01 OTTOBRE 2025
---	--	--

9. IL PROGRAMMA DI ADOZIONE DEL MODELLO 231 DI LA CAROVANA SOC. COOP. MULTISERVIZI RISPETTO AI GRUPPI DI REATO-PRESUPPOSTO.

Alla luce dei risultati della Mappatura dei Rischi effettuata, si è ritenuto opportuno optare per un programma di adozione graduale del Modello di Organizzazione e Gestione per fasi successive così da includere via via nell'azione di prevenzione i diversi gruppi di reato-presupposto considerati significativi.

In tale programma i reati-presupposto di cui si è ravvisata la priorità di disciplina sono quelli di cui all'art. 25 *septies* D. Lgs. n. 231/2001 in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e quelli di cui all'art. 25 *undecies* D. Lgs. n. 231/2001 in materia ambientale, ciò anche in ragione della loro natura di reati colposi.

Il presente Modello viene dunque adottato con specifico riferimento ai reati di cui agli artt. 25 *septies* (Parte Speciale A), 25 *undecies* (Parte Speciale B) , artt. 24 e 25 (Parte Speciale C), art. 24 *bis* (Parte Speciale D) e art. 25 *duodecies* (Parte Speciale E) D. Lgs. 231/2001.

Ad essi è dedicata la disciplina contenuta nelle Parti Speciali del presente Modello.

Il programma di realizzazione del Modello di Organizzazione e Gestione di La Carovana Soc. Coop. Multiservizi include altresì la successiva e progressiva estensione del Modello e delle sue misure di prevenzione dei reati alle ulteriori fattispecie, sulla base di quanto risultante dalla Mappatura dei Rischi aziendali e, più precisamente: artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), art. 24 *bis* (delitti informatici e trattamento illecito di dati) e art. 25 *duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).