



Il Ciottolo

Cooperativa Sociale O.N.L.U.S.

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N.231**

PARTE GENERALE

EDIZIONE	DATA	MODIFICHE
Ed.01 Rev.01	24/07/2017	
Ed.01 Rev.02	24/10/2018	Aggiornamento Riferimenti normativi: art.25 undecies, art.25 duodecies, art.25 terdecies; aggiornamento Sistema sanzionatorio; Integrazione capitolo 5 Whistleblowing



Sommario

1. PREMESSA.....	3
1.1. Destinatari	3
1.2. Finalità	3
1.3. Elementi fondamentali	4
2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	4
3. DEFINIZIONI	5
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	7
4.1. Il Decreto Legislativo n.231/01	7
4.2. Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.....	10
5. WHISTLEBLOWING	22
6. IL CODICE ETICO	28
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	28
7.1 Composizione, nomina e durata	28
7.2 Revoca, sospensione e dimissioni	30
7.3 Funzionamento.....	31
7.4 Attribuzioni e poteri	31
7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell’OdV.....	33
7.6 Modalità di comunicazione con l’Organismo di Vigilanza.....	35
7.7 Attività di reporting.....	36
7.8 Obblighi di riservatezza	36
8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	37
9. SISTEMA DISCIPLINARE	38
9.1 Principi generali.....	38
9.2 Criteri di applicazione delle sanzioni.....	38
9.3 Sanzioni per i dipendenti (quadri , impiegati ed operai) a tempo indeterminato	39
9.4 Sanzioni per i dipendenti (quadri, impiegati ed operai) a tempo determinato	40
9.5 Sanzioni per i soci.....	42
9.6 Sanzioni per i dirigenti.....	42
9.7 Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori).....	42
9.8 Ambito di applicazione.....	43
9.9 Misure relative alle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza.....	43



1. PREMESSA

Questo documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo predisposto ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dalla Cooperativa “IL CIOTTOLO” per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti nello stesso decreto.

1.1. Destinatari

Si considerano pertanto destinatari del Modello di Organizzazione e di Gestione:

- i dipendenti della Cooperativa “Il Ciottolo” (dirigenti, quadri, impiegati);
- i membri degli organi della Cooperativa (Consiglio di Amministrazione, Presidente Soci, ecc.);
- i collaboratori delle società;
- i consulenti ed i fornitori delle società.

1.2. Finalità

Scopo del presente Modello è la predisposizione e l’attivazione di un sistema strutturato ed organico di principi, processi funzionali volti a prevenire e dissuadere la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il modello vuole determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa, soprattutto nelle c.d. aree di rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti proprio ma anche nei confronti della Cooperativa stessa.

Attraverso il MOG, si vuole ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Cooperativa in quanto, anche nel caso in cui “Il Ciottolo” fosse apparentemente in condizioni di trarre vantaggio, sono comunque contrarie, oltre alle disposizioni di legge, anche e soprattutto ai principi etico-sociali in cui si intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale.

Mediante il Modello, la Cooperativa vuole, attraverso un’attenta azione di monitoraggio sulle aree a rischio, intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.



1.3. Elementi fondamentali

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione è stato predisposto secondo quanto previsto dal D.Lgs.n231/01 in tema di esimente per la responsabilità amministrativa degli enti.

Nella predisposizione del MOG sono stati tenuti in considerazione:

- le risultanze dell'attività di mappatura ex D.Lgs. n.231/01 eseguita presso la Cooperativa;
- le linee guida di Confindustria;
- le linee guida di Confcooperative
- la Circolare GdF n. 83607/2012 – Vol. III;
- il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24.04.2014) c.d. “Procedure semplificate per l'adozione di modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)”;
- il Codice di Autodisciplina per la Corporate Governance di Borsa Italiane S.p.a.;
- quanto recentemente sottolineato dalla giurisprudenza e dalla dottrina in tema di applicazione del D.Lgs. n.231/01;

Il presente Modello integra e si affianca con gli ulteriori sistemi di gestione e controllo già presenti nella Cooperativa.

2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Ciottolo è una Cooperativa Sociale di tipo B sub A, con sede in Parma (PR) – Via Raul Follerau, 7/A iscritta al n. PR77566/1997 del Registro delle Imprese ed al n. A121802 dell'Albo Nazionale delle cooperative nella sezione Produzione e Lavoro.

La Cooperativa nasce nel 1996 da un esiguo numero di soci fondatori, i quali, pur avendo esperienze personali e professionali completamente differenti, hanno deciso di “unire lavoro e sociale”, creando quindi occasioni di lavoro per i propri soci e per le persone più svantaggiate (unione dello scopo mutualistico e di quello sociale).

L'obiettivo de “Il Ciottolo” viene realizzato mediante molteplici attività, negli anni incrementatesi, passando dall'iniziale inserimento lavorativo effettuato con lo sviluppo di progetti relativi alla coltivazione con agricoltura biologica al settore Educativo.



Attualmente, infatti, il c.d. Settore Servizi alla Persona della Cooperativa, realizzato in collaborazione con Enti Locali, e servizi Ausl, prevede in maniera continuativa percorsi di alternanza scuola – lavoro, un servizio di “pre-scuola” e percorsi riabilitativi individualizzati per persone in difficoltà.

In relazione invece all’area “socio-assistenziale”, a far tempo dal 2015, la Cooperativa ha partecipato alla gara per l'affidamento dei percorsi riabilitativi della salute mentale partecipando insieme ad altre cooperative, tutte coordinate dal CSS.

All'interno di questo Accordo Quadro Budget di Salute, nel 2016 sono stati svolti diversi percorsi riabilitativi (sui territori di Parma, Langhirano e Sorbolo e in collaborazione con i servizi sociali area di Sorbolo-Mezzani).

Dal 2004, la Cooperativa ha ampliato la propria attività, entrando ad operare anche nel settore ambientale, che, ad oggi, risulta essere l’area di attività prevalente ai fini dell’inserimento lavorativo.

L'avvio del nuovo servizio è avvenuto il 1° novembre in Ati con altre due cooperative specializzate nel settore.

In particolare tramite la nuova struttura organizzativa si è verificata una proficua semplificazione anche per quanto riguarda i turni di lavoro e l’aumentata possibilità di effettuare inserimenti lavorativi (anche attraverso nuovi tirocini e altri percorsi).

Il Ciottolo, inoltre, a far tempo dal 2013, gestisce presso l’Unione Bassa Est Parmense, il settore Servizi Cimiteriali.

3. DEFINIZIONI

Al fine di una più completa comprensione del presente Modello di Organizzazione e di Gestione si elencano le seguenti definizioni e/o abbreviazioni utilizzate nello stesso:

DECRETO o D.Lgs n.231/01: è il Decreto Legislativo n.231 dell’8 giugno 2001 dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”. Con tale abbreviazione si intendono tutte le modifiche od integrazioni avvenute successivamente alla sua emanazione ed attualmente in vigore.

LA COOPERATIVA: si intende il Ciottolo.



MODELLO o MOG: è l'insieme dei principi di comportamento, dei processi operativi (o protocolli) e delle regole adottate dalla società al fine di prevenire i reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs.n.231/01.

ORGANISMO DI VIGILANZA o ODV: è l'Organismo della società, previsto dall'art.6 del D.Lgs.n.231/01, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza e sull'eventuale aggiornamento, nelle modalità e secondo le formalità previste dal presente Modello.

CODICE ETICO: si intende il Codice Etico contenuto nel presente Modello.

PROCESSO OPERATIVO o PROTOCOLLO: si intende la specifica procedura adottata da Il Ciottolo per la prevenzione dei reati.

DESTINATARI: sono i soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare dipendenti, collaboratori, membri degli Organi, consulenti e fornitori delle società facenti parte della Cooperativa.

ATTIVITA' SENSIBILI: processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.lgs. 231/2001; in altri termini in tali ambiti/processi si potrebbero definire in linea teorica prefigurare le condizioni o occasioni per la commissione dei reati.

AUTORITA': Autorità giudiziarie, di controllo e di vigilanza.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione

SISTEMA DISCIPLINARE: Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231 messo in atto dalla Cooperativa.

In relazione alla modifica apportata dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 (in Gazz. Uff., 14 dicembre 2017, n. 291). - 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 (c.d. whistleblower o whistleblowing) risulta doveroso l'inserimento delle seguenti definizioni:

SEGNALANTE: Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo.

SEGNALAZIONE: Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".

SEGNALATO: Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.



DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE: Soggetto/i o organo all'interno della Cooperativa che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (in particolar modo l'ODV anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).

CANALI PER LE SEGNALAZIONI: Canali individuati dalla Cooperativa quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni (si veda riferimento paragrafo 6.6 della presente Parte Generale: “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”).

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

4.1. Il Decreto Legislativo n.231/01

Il Decreto Legislativo. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “Decreto” o il “D.Lgs. n.231/01”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” devono intendersi le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Fino all'introduzione della citata normativa, l'art. 27 della Costituzione (“La responsabilità penale è personale”), impediva che detta responsabilità potesse in qualsiasi modo coinvolgere le organizzazioni in quanto persone giuridiche. Il principio “*societas delinquere non potest*” lasciava, prima del 2001, totalmente indenni gli enti da qualsivoglia conseguenza sanzionatoria, fatto salvo l'eventuale risarcimento del danno. Gli articoli 196 e 197 c.p., infatti, riversano sull'ente l'obbligazione di pagamento di multe o ammende in caso di insolvibilità della persona fisica autrice materiale del fatto. Tuttavia, si trattava solo di un'obbligazione civile di garanzia della persona giuridica per l'ipotesi in cui colui che ne abbia la rappresentanza o l'amministrazione commetta un reato.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l'accertamento al giudice penale competente dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime cautele e



garanzie del processo penale. La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. n.231/01, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "sottoposti"). Oltre all'esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa da organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati previsti, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Più in dettaglio con il D.Lgs n.231/01 il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione; più di recente, si pensi alla Convenzione di Budapest sul cd. "cyber crime" del 23 novembre 2001 ratificata dall'Italia nel corso del 2008).

Il legislatore ha inteso introdurre una responsabilità personale e autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autrice materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

In sostanza, la responsabilità amministrativa di cui al Decreto consiste nell'imputazione di un reato anche a soggetti diversi dalle persone fisiche autrici dell'illecito stesso.

Senonché, non si può tuttavia escludere a priori che talune fattispecie criminose possano anche solo potenzialmente concretizzarsi nell'operatività dell'Ente così che, con il presente lavoro, si intende fornire le basi per un adeguamento in materia rendendo tale eventualità ancora più difficilmente realizzabile in concreto.

La disciplina (articolo 5) dispone che l'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o



funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (‘c.d. “apicali”);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (cd. ”sottoposti”).

È, altresì, previsto che l’Ente non risponde dell’illecito, quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell’interesse proprio o di terzi.

Tanto premesso, è di fondamentale importanza il richiamo normativo alle condizioni di esclusione della responsabilità dell’Ente (artt. 6 e 7 del D.Lgs. n.231/01).

Ebbene, nel caso di “reati commessi da soggetti in posizione apicale” l'articolo 6, comma 1, dispone che l’Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (di seguito: MOG) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei MOG e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i MOG;
- non vi è stata l’omessa ovvero l’insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui sopra.

Nell’ipotesi di reati commessi da “sottoposti”, l’articolo 7 dispone che l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Quando l’autore del reato è un soggetto “sottoposto” all’altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell’Ente non in via presuntiva bensì solo qualora venga dimostrata una violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ad ogni modo, pur nelle distinzioni appena descritte, si può concludere che il legislatore ha rifiutato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un



particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione dei MOG;
- l'idoneità dei MOG a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente i MOG;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

4.2. Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001 indica le seguenti fattispecie di reato che comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

- ✓ Articolo 24 e Articolo 25

Tale articolo indica i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed in particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 316 bis del codice penale: malversazione a danno dello Stato;
- art. 316 ter del codice penale: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- art. 317 del codice penale: concussione;
- art. 318 del codice penale: corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 del codice penale e art. 319 bis: corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 321 del codice penale: pene per il corruttore;
- art. 322 del codice penale: istigazione alla corruzione;
- (art.317, 318, 319, 319 ter, 322 c.p., 322 bis c.p., commessi da persone incaricate di pubblico servizio o da membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri)
- art. 319-ter del codice penale: corruzione in atti giudiziari;
- art. 319 quater del c.p.: induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 c.p. corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- istigazione alla Corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

- art. 640, comma 2 n. 1 del codice penale: truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
- art. 640-bis del codice penale: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640-ter del codice penale: frode informatica ai danni dello Stato.

✓ Articolo 24 bis

Con la legge 18 marzo 2008, n. 48 (entrata in vigore il 5 aprile 2008) l'Italia ha ratificato e dato esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica di Budapest (del 23 novembre 2001, ed entrata in vigore il 1° luglio 2004).

La legge introduce modifiche significative sia nell'ambito del diritto penale processuale sia del diritto penale sostanziale e, proprio con riguardo ai reati "informatici", amplia la categoria dei nuovi reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti. Introducendo ad hoc l'art. 24 bis del D.Lgs. n. 231/01, richiamando fattispecie relative a "delitti informatici e trattamento illecito di dati", sono previsto come rilevanti le seguenti fattispecie:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);



- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- ✓ Articolo 24 ter

L'estensione ai delitti di criminalità organizzata è stata prevista dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29, individuando i seguenti reati:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo.
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2 lett. a) numero 5 c.p.p.).

✓ Articolo 25 bis

Tale articolo prevede la falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. Si tratta di un articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350 (art. 6), D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001, poi integrato dalla Legge 23 Luglio 2009, n. 99 (art.15).

In particolare, prevede le seguenti fattispecie rilevanti:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali. (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

✓ Articolo 25 bis.1

L'articolo aggiunto dalla legge 99 del 23.7.2009 prevede i seguenti delitti contro l'industria e il commercio:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

✓ Articolo 25 ter

Tale articolo prevede i reati societari. In particolare, individua come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 2621 del codice civile (Legge 27 maggio 69/2015): false comunicazioni sociali;
- art. 2621 bis del codice civile: fatti di lieve entità;
- art. 2622 del codice civile comma 1 e 2 (Legge 27 maggio 69/2015): false comunicazioni sociali delle società quotate;
- art. 2623 del codice civile: falso in prospetto (173 bis D.Lgs. n. 58/98) (abrogato);
- art. 2624 del codice civile: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (abrogato);
- art. 2625 del codice civile: impedito controllo;
- art. 2626 del codice civile: indebita restituzione dei conferimenti;
- art. 2627 del codice civile: illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- art. 2628 del codice civile: illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- art. 2629 del codice civile: operazioni in pregiudizio dei creditori;
- art. 2629-bis del codice civile: omessa comunicazione del conflitto d'interessi;
- art. 2632 del codice civile: formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 del codice civile: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- art. 2635 co.3 del codice civile: corruzione tra privati;
- art. 2635 bis del codice civile: istigazione alla corruzione tra privati;
- art. 2636 del codice civile: illecita influenza sull'assemblea;
- art. 2637 del codice civile: aggio;
- art. 2638 del codice civile: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

✓ Articolo 25 quater

Tale articolo prevede i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. L'articolo è stato aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7 (art. 3).

- art. 270 c.p.: Associazioni sovversive;
- art. 270 bis c.p.: Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)



- art. 270 ter c.p.: Assistenza agli associati
- art. 270 quater c.p.: Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- art. 270 quinquies c.p.: Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
- art. 270 sexies c.p.: Condotte con finalità di terrorismo;
- art. 280 c.p.: Attentato per finalità terroristiche o di eversione;
- art. 280 bis c.p.: Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- art. 289 bis c.p.: Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- art. 302 c.p.: Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo;
- art. 1 D.l. 15/12/1979 n. 625 conv. Con mod. nella L. 6/2/1980 n. 15: Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica;
- art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo
 - New York 9/12/1999: Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica.
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)

✓ Articolo 25 quater 1

Tale articolo prevede pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-bis c.p. ed è stato aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7 (art. 8).

✓ Articolo 25 quinquies

Tale articolo prevede delitti contro la personalità individuale ed è stato aggiunto dalla Legge 11/08/2003 n. 228 (art. 5). In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

- art. 600 del codice penale: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- art. 600 bis del codice penale: prostituzione minorile;
- art. 600 ter del codice penale: pornografia minorile;
- art. 600 quater del codice penale: detenzione di materiale (pedo)pornografico
- art. 600 quater.1 del codice penale: pornografia virtuale;
- art. 600 quinquies del codice penale: iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 601 del codice penale: tratta di persone;
- art. 602 del codice penale: acquisto e alienazione di schiavi.

✓ Articolo 25 sexies

Tale articolo prevede gli abusi di mercato, ovvero l'Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184) e la Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

- ✓ La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche in relazione ai seguenti illeciti amministrativi dell'Abuso di informazioni privilegiate di cui all'art. 187 bis (D.Lgs. 24.02.98, n. 58, come modificato dalla Legge 18.04.05 n. 62, art. 9) e della Manipolazione del mercato ex. art. 187 ter (D.Lgs. 24.02.98, n. 58, come modificato dalla L. 18.04.05 n. 62, art. 9).

✓ Articolo 25 septies

Tale articolo prevede i reati di omicidio colposo (art.589 c.p.) e di lesioni colpose gravi o gravissime (art.590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

✓ Articolo 25 octies

Tale articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3, prevede i seguenti reati:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (648 ter.1 c.p.).



✓ Articolo 25 novies

Questo articolo prevede i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Si tratta di una norma aggiunta dalla legge n. 99 del 23/07/09, che prevede le seguenti fattispecie:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi

genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941);
- applicazione delle misure previste da: protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 174 quinquies L.633/1941);

✓ Art. 25 decies

L'articolo, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116 (art. 4) prevede l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

✓ Art. 25 undecies

Il decreto legislativo 07/07/2011 n. 121, pubblicato sulla G.U. del 01/08/2011 n.177 ha introdotto nel novero dei reati contemplati dal D.Lgs.n.231/01 i c.d. "reati ambientali".

I reati previsti dalla normativa sono:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis);
- Scarichi sul suolo (Dlgs 152/06 art. 103);
- Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (Dlgs 152/06 art. 104);
- Scarichi in reti fognarie (Dlgs 152/06 art. 107)
- Scarichi di sostanze pericolose (Dlgs 152/06 art. 108)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137.co. 2)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (art. 137.co. 3)



- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137.co. 5, primo periodo)
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137.co. 5, secondo periodo)
 - Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137.co. 11)
 - Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137.co. 13)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, (art. 256, comma 1, Lettera a)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, (art. 256, comma 1, Lettera b)
 - Discarica non autorizzata (art. 256, Comma 3, primo periodo)
 - Discarica non autorizzata (art. 256, Comma 3, secondo periodo)
 - Miscelazione di rifiuti (art. 256, Comma 5)
 - Deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, primo periodo)
 - omessa bonifica dei siti (art. 257, comma 1)
 - omessa bonifica dei siti (art. 257, comma 2)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo)
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260, comma 2)
- Per i due ultimi reati citati da segnalare la modifica di cui al D.lgs. 21/2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 68/2018, contenente “Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103.” I comportamenti astrattamente sussumibili nell’ambito dell’art. 260 “apparentemente” abrogato non diventano tuttavia privi di rilievi penali, poiché le medesime fattispecie vengono ora disciplinate all’interno del Codice Penale nella nuova previsione di cui all’art. 452-quaterdecies denominata “Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti”.
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.lgs. 152/2006 art. 260 bis commi 1 e 2);
 - Sanzioni per violazione delle prescrizioni in tema di esercizio di stabilimenti (D.lgs. 152/2006 art. 279 comma 5)
 - Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279, comma 2)



- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Legge 150/92 art.1, Comma 1)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Legge 150/92 art.2, Commi 1 e 2)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, (Legge 150/92 art.6, Comma 4)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Legge 150/92 art.3-bis, comma 1)
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente:
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. 549/93, art. 3, Comma 6)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 8 comma 1 e 2)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9, comma 1)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9, comma 2)

I nuovi articoli inseriti dalla Legge 22 maggio 2015 , n. 68 sono i seguenti:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis del codice penale; art. 25-undecies, c.1 lett.a) D.Lgs.231/01
- Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies, c.1 lett.b) D.Lgs.231/01)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies del codice penale; art. 25-undecies, c.1 lett.c) D.Lgs.231/01)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies del codice penale; art.25-undecies, c.1 lett.e) D.Lgs.231/01)
- Delitti associativi aggravati (art.452-octies del codice penale; art. 25-undecies, c.1 lett.d) D.Lgs.231/01)

✓ Art. 25 duodecies

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare (art. 22 comma 12 bis del D.lgs. n.286/1998).

La legge n. 161 del 17 ottobre 2017 ha inserito in questo articolo tre nuovi commi attraverso l'inserimento dell'articolo 30, comma 4 riguardanti il procurato ingresso illecito e il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, con l'applicazione delle relative sanzioni interdittive e pecuniarie.



✓ Art. 25 terdecies

- Razzismo e Xenofobia

La legge n. 167 del 20 novembre 2017 ha inserito un nuovo articolo rubricato appunto razzismo e xenofobia in cui diventano rilevanti tutte le fattispecie riguardanti propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero di istigazione a commettere atti di discriminazione per motivi razziali.

Anche in tale occasione preme segnalare la modifica di cui al D.lgs. 21/2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 68/2018, cit. che ha previsto la soppressione dell'art. 3 della legge 654/1975, ma che ha previsto l'introduzione all'interno del Codice Penale nella nuova previsione di cui all'art. 604-bis denominata "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa".

Ulteriori reati previsti in altri provvedimenti normativi:

✓ Legge 146/2006 sui crimini transnazionali (art. 3 e 10 Legge 146/2006)

Con la legge 16 marzo 2006, n. 146 è stata estesa la responsabilità amministrativa dell'ente alle seguenti ipotesi di reato, ma solo nel caso in cui ricorra la transnazionalità, ovvero nel solo caso in cui il reato abbia interessato (come preparazione, pianificazione o realizzazione) più di uno Stato:

- associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope; riciclaggio; impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; disposizioni contro le immigrazioni clandestine; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; favoreggiamento personale.

✓ Abbandono di rifiuti (art. 192 D.lgs. 152/2006)

LEGGE 30 novembre 2017 n. 179 (in Gazz. Uff., 14 dicembre 2017, n. 291). - 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 (c.d. whistleblower o whistleblowing).



5. WHISTLEBLOWING

L'articolo 2 della legge 179/2017 integra l'art 6 del d.lg. n. 231, con un nuovo comma 2-bis, ai sensi del quale:

“I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”

Scopo della presente sezione del modello è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente/collaboratore (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla legge 179/2017.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali



impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organismo a cui appartiene.

Come detto, il modello di organizzazione deve prevedere, come prevederà, in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al Dlgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al fine di tutelare i soggetti denuncianti la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, è prevista la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.



Il comma primo dell'articolo 3 della legge citata contiene inoltre alcune disposizioni, in parte derogatorie, della regolamentazione del segreto prevedendo che il perseguimento dell'integrità dell'Ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.).

In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato. Peraltro, la norma sembra applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l'Ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.

Facendo riferimento la normativa esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del Dlgs. 231.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al dipendente/collaboratore gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente.

Quanto disposto nella sezione si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

✓ Destinatari:

Il presente documento si applica innanzi tutto ai dipendenti della Cooperativa.

In particolare destinatari delle regole indicate sono dipendenti, intendendosi non solo i dipendenti legati al Ciottolo da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo (ecc.). Inoltre si applica anche soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni coordinate e continuative).



✓ Ambito di applicazione:

Come previsto dal legislatore le procedure si applicheranno alle segnalazioni di “condotte illecite” di cui il soggetto è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (segnalazioni di illeciti riguardanti i reati presupposto del Dlgs. 231/2001)

✓ Contenuto della segnalazione:

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il soggetto destinatario possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

✓ Oggetto della segnalazione

Tutte le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Ente o società o comunque relativi ad essa. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono l'intera gamma dei reati presupposto di cui al Dlgs. 231/2001.

Tuttavia devono essere segnalati comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, quando venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

✓ Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione:

Si veda punto 6.6 della presente Parte Generale.



✓ Verifica della fondatezza della segnalazione:

L'OdV, in caso di segnalazione, ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

In tale ottica può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Dovrà essere tenuta traccia di detti incontri, conservando la documentazione inerente in maniera assolutamente riservata.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV provvede a:

a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti

b) trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato)

c) trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione

d) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Pertanto tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie. L'OdV evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

✓ Tutela del segnalante:

L'identità del whistleblower deve essere protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o



indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne comunicazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, dovrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuterà l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) al Presidente, qualora l'autore della discriminazione sia un dirigente della Cooperativa;

c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni nonché all'accesso civico, anche generalizzato, di cui agli artt. 5 e 5 bis Dlgs. 33/2013 e successive modificazioni.

✓ Sanzioni:

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2001 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate.

La presente procedura non tutela, infatti, il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che, comunque interessati al procedimento, non rispettano le prescrizioni fornite.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.



6. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico della Società, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18.05.2017 e successive modificazioni, integrazioni ed aggiornamenti, risulta parte integrante del presente Modello.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione è affidato ad un Organismo dotato di indipendenza, continuità d'azione e professionalità e dotato dei relativi poteri di iniziativa e controllo. Il medesimo Organismo cura l'aggiornamento del MOG.

Come previsto dal comma 1 lett. b) dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/01, l'Organismo di Vigilanza è caratterizzato da autonomia ed indipendenza rispetto alle società.

Pertanto l'Organismo deve svolgere attività specialistiche che presuppongono la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione, garantendo al tempo stesso, come organo collegiale, caratteristiche di indipendenza.

7.1 Composizione, nomina e durata

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale composto da tre membri, dei quali uno assume la funzione di Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina ed alla revoca dei componenti dell'Organismo mediante delibera.

I componenti dell'Organismo possono essere sia esterni che interni alla Società.

Nel rispetto dei principi sopra citati, l'Organismo di Vigilanza della Cooperativa è un organo collegiale costituito da persone con le seguenti competenze: competenze legali o amministrative, oppure competenze in ambito di applicazione di sistemi di controllo e gestione.

Tali professionalità sono state valutate alla luce:

- a) della mappatura di rischio reato realizzata nell'applicazione del sistema ex D.Lgs. n.231/01, in quanto in grado di intervenire sui principali rischi reato;
- b) delle principali funzioni di controllo e vigilanza attribuite all'Organismo;



Nella scelta dei membri dell'OdV viene tenuta in debita considerazione la conoscenza del D.Lgs.n.231/01 e della normativa penale ad esso collegata.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere un profilo professionale e personale che garantisce l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta e ispirare i propri comportamenti a irreprensibili valori etici e morali.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dalle società del Gruppo i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono avere:

- I. rapporti di parentela o affinità entro il terzo grado con i membri dei CdA delle società e/o con i legali rappresentanti delle medesime;
- II. condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001;
- III. condanne con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- IV. Coloro che svolgano funzione di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Cooperativa.

Ai fini della presente previsione, si considera equivalente alla condanna l'applicazione di pena su richiesta delle parti.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nello svolgimento delle proprie attribuzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica 1 anno a far data dall'accettazione della nomina, eventualmente rinnovabili.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Cooperativa, potrà avvalersi, in accordo con il C.d.A., di consulenti esterni.

L'Organismo avrà a propria disposizione un budget di spesa, proposto dall'Organismo stesso, del quale disporrà per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.



7.2 Revoca, sospensione e dimissioni

La revoca e la sospensione dei membri dell'OdV sono attribuzioni del CdA della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo. Qualora non ricorra un giustificato motivo, al revocato spetta il diritto al risarcimento del danno subito.

Il Presidente dell'OdV, ovvero il membro più anziano, comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'Organismo.

La revoca dell'OdV può avvenire:

1. per giusta causa (negligenza, infedeltà, inefficienza, ecc.);
2. per impossibilità sopravvenuta;
3. per il venire meno dei requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitto di interessi;
4. per il venire meno dei requisiti soggetti previsti dal precedente punto 6.1, punti I, II e III;
5. per il venire meno dei requisiti oggettivi di imparzialità, autonomia, professionalità, continuità dell'azione;
6. per il membro c.d. "esterno", per il venire meno dei requisiti di mancanza di rapporti di dipendenza, consulenza o appartenenza ad organi della stessa società.

In caso di condanna per uno dei reati di cui ai reati previsti dal D.Lgs. n.231/01 o condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese vi è decadenza immediata dal ruolo e dalla qualifica di membro dell'OdV.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato è disposta la sospensione di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I membri potranno dimettersi in ogni momento dall'incarico. Le predette dimissioni avranno efficacia solamente con la nomina del sostituto.

In caso di dimissioni, revoca o decadenza si provvede senza ritardo alla sostituzione del componente, revocato decaduto o dimissionario.



7.3 Funzionamento

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di controllo, l'Organismo di Vigilanza è coadiuvato dalle singole funzioni delle società e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici) anche mediante delega a consulenti esterni.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà delegare uno o più compiti specifici ai singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso ovvero potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Cooperativa ovvero di consulenti esterni con incarichi specifici.

Le norme relative all'organizzazione interna e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere adottati dallo stesso con specifico regolamento. Tale regolamento deve essere comunicato ai vertici organizzativi della Cooperativa.

L'OdV dispone di autonomo potere di spesa sulla base di un preventivo annuale, proposto dall'Organismo.

Le spese devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento della propria attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del MOG. Eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione.

Delle riunioni dell'OdV deve essere redatto relativo verbale.

7.4 Attribuzioni e poteri

All'OdV è attribuito il compito di vigilare su:

- a) l'idoneità del modello a prevenire i reati previsti dal Decreto in relazione alla struttura dell'ente;
- b) la reale attuazione del MOG ed osservanza delle prescrizioni e dei principi del MOG stesso da parte dei destinatari;
- c) l'efficacia e la diffusione del MOG adottato;
- d) l'aggiornamento del MOG laddove necessiti di adeguamento per assicurarne l'efficacia.



Dal punto di vista operativo, le attività di competenza dell'OdV sono:

1. La vigilanza e il controllo sul rispetto dei principi del MOG e sull'applicazione delle procedure in esso previste. L'attività in oggetto potrà avvenire tramite indagini conoscitive interne, verifiche mirate su atti, operazioni, transazioni con particolare riguardo per le operazioni a rischio, accesso a tutta la documentazione aziendale necessaria, piuttosto che tramite tutti gli atti ritenuti idonei alle verifiche, nel rispetto della normativa ed informando le funzioni coinvolte. Le verifiche saranno oggetto di apposito reporting ai soggetti destinatari.
2. Il controllo dell'applicazione e del rispetto dei principi etici.
3. La verifica periodica dell'adeguatezza del MOG in ordine alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti, tramite ad esempio la revisione periodica delle aree di rischio, la verifica della completezza delle procedure aziendali, l'analisi delle modifiche nei processi, ecc..
4. L'elaborazione di proposte di adeguamento del MOG in funzione della naturale evoluzione del contesto aziendale e normativo, ad esempio rivedendo periodicamente la mappatura dei rischi.
5. L'attività propositiva e consultiva su misure di prevenzione del rischio nei confronti degli organi sociali o delle funzioni aziendali in grado di garantirne l'applicazione.
6. Il coordinamento con altre funzioni aziendali o con gli organi sociali in modo da consentire una compartecipazione trasversale di tutta la cooperativa nel garantire l'efficacia del MOG applicato.
7. Il monitoraggio della formazione periodica attivata in azienda relativamente alle materie oggetto del D. Lgs. n.231/01 e della chiarezza e trasparenza dell'informazione, ad esempio verificando la diffusione tramite pubblicazione in rete del Modello, concordando il piano di formazione relativo e controllandone l'esecuzione periodica, monitorando l'adeguata divulgazione di organigramma, funzionigramma, sistema sanzionatorio, ecc... ed informando ed aggiornando gli organi sociali come più dettagliatamente specificato nel paragrafo "Attività di reporting dell'OdV verso gli altri organi aziendali".



8. L'avvio di indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello, ovvero la commissione di reati.

9. Il coordinamento con il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione ai sensi delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un raccordo costante ed un' integrazione progressiva delle rispettive competenze.

10. Il coordinamento con i responsabili delle varie funzioni presenti nella Cooperativa per il controllo delle attività nelle aree rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello.

11. La raccolta, elaborazione e conservazione di tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per svolgere le proprie attività l'OdV può:

✓ accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale, informazione o dato rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal Decreto e dal MOG.

✓ disporre che i responsabili delle direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del MOG e per verificare la sua effettiva attuazione da parte delle strutture organizzative aziendali;

✓ definire incontri periodici e specifici con i membri degli organi, i dipendenti, i collaboratori e/o i fornitori, ove ne ravvisi la necessità in ordine alla possibile non applicazione del MOG o alla eventualità di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Ogni attività, informazione, segnalazione o report acquisiti o prodotti devono essere documentati e conservati dall'organismo di Vigilanza in un apposito archivio, il cui accesso è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza stesso ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sul Modello, nonché l'accertamento delle cause o disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi di reati, qualsiasi informazione,



comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

Devono essere tempestivamente comunicate all'OdV ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Allo stesso Organismo dovranno essere trasmessi, a cura delle funzioni coinvolte della Cooperativa, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi ad oggetto le condotte previste dal Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualche modo attinenti a tali reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura organizzativa e funzionale della Cooperativa.

Devono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- ✓ il sistema delle deleghe ed ogni eventuale modifica dell'organigramma;
- ✓ mutamenti nell'organizzazione e nella attività che possano influire, direttamente ed indirettamente, sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza di tutela ambientale;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti e/o Dirigenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ✓ i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo;
- ✓ ogni eventuale modifica di Documenti di Valutazione dei Rischi;
- ✓ le segnalazioni di incidenti, infortuni, mancati infortuni sul lavoro avvenuto all'interno della Cooperativa e segnalazioni in caso di malattia professionale;
- ✓ segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del modello o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta in aree a rischio;



✓ quanto specificatamente stabilito nei processi operativi previsti nella Parte Speciale del MOG.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Le informative acquisite dall'Organismo saranno trattate in modo da garantire:

✓ il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza ed evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, anche e soprattutto nell'ottica di tutela dei soggetti segnalanti come indicato dalla nuova normativa introdotta con la legge 179/2017 in materia di "whistleblowing";

✓ la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari, se del caso 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.

7.6 Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

Tutte le comunicazioni e le informazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza devono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica odv@ilciottolo.it.

A tale indirizzo possono accedere tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'identificazione di un proprio ID e della relativa PASSWORD.

I membri dell'OdV devono obbligatoriamente comunicare al mittente del messaggio l'avvenuta lettura del contenuto del messaggio di posta elettronica ricevuto; tale riscontro certifica l'avvenuta ricezione e lettura del contenuto del messaggio.

Le comunicazioni periodiche ed ufficiali previste dal MOG devono essere inviate direttamente all'OdV per il tramite dell'indirizzo di posta elettronica sopra evidenziato.

Stante l'estensione del c.d. "whistleblowing" al settore privato, dovendo necessariamente essere prevista una ulteriore forma di comunicazione alternativa volta a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante è possibile inviare missiva al recapito professionale del Presidente dell'ODV (presso lo Studio professionale del medesimo sito in Borgo del Parmigianino n. 15).



7.7 Attività di reporting

L'OdV è tenuto a riportare:

- a) su base continuativa – anche verbalmente - al Presidente circa le criticità emerse od ipotesi di reato individuate e sull'attività svolta;
- b) su base periodica al Consiglio di Amministrazione;
- c) almeno annualmente tramite relazione scritta al Consiglio di Amministrazione
- d) con periodicità variabile e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e /o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello:
 - ✓ la sintesi delle attività svolte;
 - ✓ i controlli effettuati ed il loro esito;
 - ✓ gli aspetti di maggior rilevanza emersi;
 - ✓ eventuali proposte di adeguamento del Modello, compresa la revisione della mappa delle aree a rischio;
 - ✓ il piano delle ispezioni previste per l'anno successivo.

Il CdA ha facoltà di convocare l'OdV in ogni momento, così come l'OdV per motivi particolarmente gravi ed urgenti potrà richiedere di essere sentito dal Presidente e/o dal Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri tra l'OdV e gli Organi sopra citati dovranno essere oggetto di verbale.

7.8 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.



In particolare, ai sensi della legge 179/2017, dovrà essere garantita speciale protezione dei segnalanti, che non potranno essere né licenziati, né demansionati, né trasferiti o essere sottoposti a misure che incidano negativamente sulla posizione lavorativa, pena la nullità del provvedimento discriminatori eventualmente adottato.

Inoltre, i componenti dell'Organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità al D.Lgs. n. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento U.E. 679/2016.

8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Così come previsto dal Decreto, la Cooperativa si impegna a definire, un piano di comunicazione, informazione sul Modello finalizzato a garantire una corretta conoscenza dei contenuti dello stesso ai vari destinatari.

Il Ciottolo predispose, altresì, un piano di formazione iniziale e di formazione continua sul Modello ed in particolare sui processi operativi di riferimento per i vari destinatari.

La formazione deve essere attivata per il personale in essere, in caso di aggiornamento e/o modifica dello stesso e, per le nuove assunzioni di personale, al momento dell'entrata in servizio.

Di tale formazione è conservata traccia scritta (piano di formazione, circolari interne, comunicazioni, presenze incontri formativi, pubblicazioni, ecc..).

Nei rapporti con i terzi deve essere data puntuale comunicazione dei contenuti del Modello ad essi afferenti ed applicabili, nonché inserite specifiche clausole contrattuali di conoscenza.

Le attività di informazione, comunicazione e formazione devono essere tempestivamente comunicate all'OdV, il quale, ove lo ritenga opportuno al fine una reale conoscenza del Modello, può chiedere che vengano attivate ulteriori azioni ad integrazione del piano di formazione.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 Principi generali

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art.6, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.231/01, e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto Ministeriale 13/2/2014 è necessario definire e porre in essere *“un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* e questo costituisce l'elemento fondamentale per una reale applicabilità ed efficacia del Modello.

Il sistema disciplinare prevede una serie di sanzioni a carico dei destinatari che non adempiono o non osservano quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare sono applicate nel caso di accertata violazione del Modello, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento dall'esito di eventuali procedimenti penali attivati dall'autorità giudiziaria sia nei confronti della persona fisica che della società.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello, sia con riferimento ai soggetti apicali che ai sottoposti.

9.2 Criteri di applicazione delle sanzioni

Fatto salvo quanto già disciplinato dal CCNL applicato e dalle normative in materia, nei singoli casi, il tipo di entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, in ogni caso, in base ai seguenti criteri di carattere generale:

- a) elemento soggettivo della condotta: dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) reiterazione della violazione o del comportamento;
- d) ruolo e compiti assegnati al dipendente / agente;
- e) livello di responsabilità, autonomia lavorativa e gerarchia organizzativa;
- f) presenza di eventuali circostanze attenuanti, o aggravanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di procedimenti disciplinari;



- g) condotta complessiva del soggetto, tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- h) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- i) tipo di conseguenza

L'eventuale erogazione della sanzione, prescindendo dall'instaurazione del procedimento penale e/o dall'esito dello stesso, dovrà essere tempestiva, equa e verificata nella sua reale applicazione.

9.3 Sanzioni per i dipendenti (quadri , impiegati ed operai) a tempo indeterminato

Le sanzioni a carico dei dipendenti (quadri, impiegati ed operai) sono quelle previste dal CCNL applicato dalla società (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento) e con le procedure previste dalla normativa tempo per tempo in vigore (ad oggi art.7 L.n.300/70 – Statuto dei Lavoratori).

All'interno delle lettere di assunzione deve essere inserita apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice etico.

Nello specifico, in caso di inosservanza ed in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) Rimprovero verbale:
 - in caso di lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure o adozione di comportamenti e condotte negligenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;
 - tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commessi da altri soggetti del personale;
- b) Rimprovero scritto:
 - Carenze punibili con il rimprovero verbale ma che per specifiche motivazioni o per recidiva abbiano una maggior gravità;
 - Omessa segnalazione o tolleranza , da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commessi da altri soggetti del personale;
- c) multa:



- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenza nel rispetto delle prescrizioni che abbiano comportato un danno alla Cooperativa esposta ad una situazione di pericolo o tale comunque da comportare per essa conseguenze negative;
- Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare un danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da comportare per essa conseguenze negative;
 - d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione:
 - falso o reticente comportamento, in caso di inchiesta su irregolarità di atti, allo scopo di occultare la verità;
 - rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o rientrano in regole e comportamenti riportati nel Modello;
 - calunnie o diffamazioni nei confronti della Cooperativa, che possano recare un danno reputazionale alla stessa o ai servizi da essa erogati;
 - falso o reticente comportamento, in caso di inchiesta su irregolarità di atti, allo scopo di occultare la verità
 - e) licenziamento:
 - comportamento in chiara violazione alle prescrizioni previste dal Modello 231 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal Decreto stesso, riferibili a carenze di una gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere pertanto la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via temporanea.

9.4 Sanzioni per i dipendenti (quadri, impiegati ed operai) a tempo determinato

Per il lavoratore a tempo determinato, il mancato rispetto delle singole regole previste e predisposte nel Modello è da considerarsi illecito disciplinare.

Nello specifico, in caso di inosservanza ed in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:



a) Rimprovero verbale:

- in caso di lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure o adozione di comportamenti e condotte negligenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;

b) Rimprovero scritto:

- Carenze punibili con il rimprovero verbale ma che per specifiche motivazioni o per recidiva abbiano una maggior gravità;
- Omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commessi da altri soggetti del personale;

c) multa:

- carenze sanzionabili con il rimprovero scritto ma che per conseguenze specifiche o per recidiva siano da considerarsi di maggiore gravità;
- mancata segnalazione o tolleranza da parte dei preposti di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;

d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenza nel rispetto delle prescrizioni che abbiano comportato un danno alla Cooperativa esposta ad una situazione di pericolo o tale comunque da comportare per essa conseguenze negative;
- Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare un danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da comportare per essa conseguenze negative

e) licenziamento :

- comportamento in chiara violazione alle prescrizioni previste dal Modello 231 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico della Cooperativa delle sanzioni previste dal Decreto stesso, riferibili a carenze di una gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere pertanto la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via temporanea.



9.5 Sanzioni per i soci

In caso di violazione del Modello da parte dei soci della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'Organo Amministrativo il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

9.6 Sanzioni per i dirigenti

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.lgs. 231/2001.

In caso di comportamenti o attività sanzionabili da parte dei dirigenti, la Cooperativa procederà al differimento del dirigente davanti al CdA per l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

Le sanzioni e le possibili richieste di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e alla gravità dei comportamenti e il livello di rischio al quale l'azienda può ritenersi esposta a seguito della condotta vietata.

9.7 Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori)

All'interno dei contratti stipulati con soggetti terzi devono essere previste apposite clausole che prevedano la sanzionabilità di ogni violazione e/o comportamento contrario al Modello e tali da causare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001.

I contratti stipulati dalla società contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico della società e dei relativi principi, evidenziando, altresì, l'obbligo di attenersi a questi.

Tali contratti devono contenere clausole risolutive espresse in caso di mancato rispetto del Codice Etico e dei principi in esso contenuto e del Modello predisposto. Deve inoltre essere previsto il rimedio della risoluzione contrattuale, facendo salvo il diritto al risarcimento del danno, nel caso in cui la condotta vietata crei un nocumento alla Cooperativa o l'applicazione di sanzioni da previste ai sensi del D.lgs 231/2001 (sul punto vedasi: doc. 231 – clausola fornitori).



9.8 Ambito di applicazione

Oltre al mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, sono sanzionati anche i seguenti comportamenti:

- mancata o veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alla documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti nei singoli processi operativi, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti apicali, in relazione alla corretta ed effettiva applicazione del Modello da parte dei sottoposti;
- mancata formazione, informazione ed aggiornamento del Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dal Modello, oppure impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione necessaria per l'attività di controllo.

I procedimenti e l'irrogazione delle sanzioni ai dipendenti competono al Responsabile Risorse Umane, quelle dei terzi al C.D.A..

L'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di accertamento e di erogazione della sanzione, il parere dello stesso non è, in ogni caso, vincolante.

9.9 Misure relative alle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

E fatto obbligo a tutti i dipendenti e collaboratori di segnalare all'OdV condotte illecite rilevanti di cui siano venuti a conoscenza e che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza.

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite saranno verificate dall'OdV garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché il divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori nei suoi confronti per motivi collegati alla segnalazione.

Sono adottate sanzioni disciplinari nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, proporzionate alla gravità delle mancanze e comunque calibrate tenendo conto dei criteri di carattere generale di cui al capitolo 8.2.



Il Ciottolo

Cooperativa Sociale O.N.L.U.S.