



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Rev. 0 del 05.07.2010 Adozione
Rev. 1 del 14.12.2012 Aggiornamento
Rev. 2 del 10.04.2017 Aggiornamento
Rev. 3 del 03.08.2018 Revisione e Aggiornamento
Rev. 4 del 16.09.2019 Aggiornamento
Rev. 5 del 31.03.2021 Revisione e Aggiornamento
Rev. 6 del 18.03.2024 Revisione e Aggiornamento

PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l.
Via Vercelli 23 A, Caresanablot 13030 (VC)

INDICE

1 *Premessa*

2 *Struttura del Modello*

3 *Destinatari*

I PARTE: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

4 *Il regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche*

5 *Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa della Società*

5.1 *Le fattispecie di reato*

5.2 *I reati commessi all'estero*

6 *Esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

7 *Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria*

II PARTE: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PUNTO

SERVICE Cooperativa Sociale a r.l.

8 *Descrizione della realtà di Punto Service Cooperativa Sociale a r.l., elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società*

8.1 *Attività della Cooperativa e Principi di adozione del Modello*

8.2 *Il Sistema di organizzazione della Cooperativa*

8.3 *Il Sistema di gestione dei flussi finanziari*

8.4 *Il Codice Etico*

9 *Principi di adozione del Modello da parte di Punto Service Cooperativa Sociale a r.l.*

9.1 *Modalità operative seguite per l'adozione/aggiornamento del Modello*

9.2 *Profili di rischio di PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l.*

10 *Organismo di Vigilanza*

10.1 *L'Organismo di Vigilanza di PUNTO SERVICE*

10.2 *Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza*

10.3 *Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza*

10.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – flussi informativi

10.4.1 Whistleblowing

10.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

11 Sistema disciplinare

11.1 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti

11.2 Misure nei confronti dei dirigenti

11.3 Misure nei confronti degli Amministratori

11.4 Misure nei confronti dei Sindaci

11.5 Misure nei confronti di soggetti terzi (collaboratori, consulenti, partner commerciali)

11.6 Misure nei confronti dell'OdV

11.7 Misure nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 co. 1 del D.lgs. 24/23 in ambito whistleblowing

12 Diffusione del Modello

13 Aggiornamento del Modello

1. PREMESSA

Il presente documento corredato dei suoi allegati, costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOGC) ai sensi del D.Lgs. del 8 giugno 2001, n° 231 (di seguito il “Decreto”) adottato da PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l. (di seguito Cooperativa) con delibera del proprio CDA.

L’adozione del presente MOGC, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Cooperativa con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L’introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Cooperativa con l’obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti nel Codice Etico di Punto Service che esprime i principi etici e deontologici della Cooperativa all’osservanza dei quali sono chiamati tutti i soci, collaboratori, consulenti e fornitori.

Il Modello persegue l’obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

2. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo si compone di

- una Parte Generale suddivisa nelle seguenti sezioni

- I) *“Il Decreto legislativo 231/01”*, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del MOGC;
- II) *“Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l.”*, sezione volta a specificare i contenuti del MOGC adottato da PUNTO SERVICE: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, l’attività di formazione e informazione e i criteri per l’aggiornamento del Modello stesso.

- una Parte Speciale suddivisa per le seguenti categorie di reati presupposto,

- Parte Speciale A: “Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l’Amministrazione della Giustizia”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24, 25 e 25 -decies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale B: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24-bis del D.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale C: “Reati Societari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale D: “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 reati previste ai sensi dell’art. 25-septies del D.lgs. 231/2001;

- Parte Speciale E: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite, nonché autoriciclaggio e Delitti in materia di pagamento diversi dai contanti”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-octies e dell’art. 25 – octies.1 del D.lgs. 231/2001;
- Parte Speciale F: “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25 – novies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale G: “Delitti contro la personalità individuale” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25 – quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale H: “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25 – bis del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale I: “Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006 art. 10;
- Parte Speciale L: “Reati Ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-undecies del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale M: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per il delitto previsto ai sensi dell’art. 25-duodecies del D.lgs 231/2001;
- Parte Speciale N: “Razzismo e xenofobia” trova applicazione per la fattispecie disciplinata dall’art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001;
- Parte Speciale O “Reati tributari” trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste ai sensi dell’art. 25 – quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01.
- Parte Speciale P: "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (art. 25 - quater.1 del D.lgs. 231/01). Il reato in esame non è potenzialmente applicabile alla realtà della Cooperativa; tuttavia, sussiste un obbligo di segnalazione dei casi sospetti.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- Analisi del rischio compimento reati previsti dal D. Lgs. 231/2001
- Identificazione e analisi delle attività sensibili di PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l.
- Codice Etico
- Sistema di deleghe e procure vigente
- Sistemi di Gestione integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale
- Valutazione del rischio in ambito 81/08
- Regolamento interno
- Regolamento disciplinare interno
- Statuto della Cooperativa

3. DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Cooperativa, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.)
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società), anche solo di fatto;
- i soci lavoratori, i lavoratori subordinati in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Punto Service richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Cooperativa, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al d.lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Cooperativa.

I) PARTE: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

4. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/01” o “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l’espressione “ente” o “società” per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il d.lgs. 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/01 la società può essere ritenuta “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della società stessa.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Il d.lgs. 231/01 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001)

Sono previsti quattro tipi di sanzioni, elencate all’art. 9 del Decreto, che possono essere applicate, ricorrendone i presupposti, cumulativamente tra di loro.

I. La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria trova regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell’Ente. La sanzione pecuniaria

viene applicata per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000 (l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina il numero di quote tenendo 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'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II° dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste dalla legge per alcune fattispecie di reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale tenendo conto dei criteri meglio specificati dall'art.14 del Decreto.

In ogni caso, fermo restando quanto previsto dall'art. 25, co. V, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni (la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, c.d. "Spazzacorrotti" ha introdotto misure volte all'inasprimento delle sanzioni interdittive a carico degli enti per i reati di corruzione contro la P.A. - delitti di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità ed istigazione alla corruzione propria - differenziando il quantum sulla base del ruolo ricoperto dal soggetto che ha commesso il delitto: da un minimo di 4 anni ad un massimo di 7 anni nel caso di reati commessi da soggetti apicali; da un minimo di 2 anni ad un massimo di 4 anni, nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo).

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Le sanzioni interdittive non sono conseguenza indefettibile della responsabilità dell'ente giacché la loro applicazione è subordinata alla ricorrenza delle condizioni di cui all'art. 13 e può essere esclusa se l'ente si è attivato per la riparazione delle conseguenze del reato ai sensi dell'art. 17.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare.

Infine in sostituzione di una sanzione interdittiva, al ricorrere di determinate condizioni, può essere disposto il commissariamento dell'ente.

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna e può essere applicata anche nella forma per equivalente (art. 19).

IV. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti di cui agli artt. 24 e ss. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

5. GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ

5.1. Le fattispecie di reato

Il decreto al momento della sua entrata in vigore disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli artt. 24 e 25. Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopramenzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25 bis1., 25ter, 25 quater, 25 quater1., 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 octies.1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies, art. 25 septiesdecies, art. 25 duodevicies del D.lgs. n. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)

- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 – bis c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001)

- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di codici di accesso e di altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva 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.)
- Detenzione, diffusione ed installazione di apparecchiature e di altri mezzi atti 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.)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/01)

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- 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, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.)

- 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.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. D.Lgs. 231/01)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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.)

Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- Delitto di false od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019.

Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01)

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

¹ Il reato in oggetto è stato introdotto nel novero dei reati presupposto 231 da D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023.

- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 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)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01).

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/01)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/01)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Artt. 25-octies e 25 – octies.1, D.Lgs. 231/01)

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 – ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi e programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 – quater c.p.)
- Frode informatica, con esclusivo riferimento all'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 - ter co. 2 c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 – bis c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01)

- 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, legge n.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, legge n.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 legge n.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 legge n.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 legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.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 legge n.633/1941)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- 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 c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs. n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs. n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs. n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 259)

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (già art. 260 D. Lgs. n.152/2006, ora art. 452 quaterdecies c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 260-bis) - (a seguito dell'entrata in vigore della L. 11/02/2019 n. 12, deve ritenersi abrogato qualsiasi riferimento previsto dal D.lgs. n. 231/01 ai reati riguardanti il SISTRI);
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
- Procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. Lgs. 296/1998)

Razzismo e xenofobia (art. 25- terdecies)

- Reato di propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica o religiosa (art. 3 comma 3 bis l. 654/75)

Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L n. 401/1989)

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)

- Dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D.lgs. n. 74/00)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.lgs. n. 74/00)
- Delitto di dichiarazione infedele (art. 4 del D.lgs. n. 74/00)
- Delitto di omessa dichiarazione (art. 5 del D.lgs. n. 74/00)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.lgs. n. 74/00)
- Occultamento e distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.lgs. n. 74/00)
- Delitto di indebita compensazione (art. 10 quater del D.lgs. n. 74/00)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.lgs. n. 74/00)

Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nelle zone extra doganali (art. 286 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 del D.P.R. n. 43/73);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 del D.P.R. n. 43/73)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 bis del D.P.R. n. 43/73)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del D.P.R. n. 43/73)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 del D.P.R. n. 43/73)
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento del reato (art. 294)
- Ipotesi contravvenzionali previste dagli art. 302 e ss. del Titolo VII, Capo II del D.P.R. n. 43/73

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 – septiesdecies) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 – duodevicies)

La L. n. 22 del 9 marzo 2022 ha ricondotto nel Codice Penale reati precedentemente contenuti nel Codice dei Beni Culturali (D.lgs. n. 42/04) aggiungendo, altresì, nuove fattispecie ed ha introdotto nel D.lgs. n. 231/01 l'art. 25 – septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e l'art. 25 – duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

5.2 I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;

(ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

(iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodecies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

(iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

6. ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto caratteristico del D.lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il d.lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

7. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

L'art. 6 del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria entrambe approvate dal Ministero della Giustizia.

Tali Linee Guida forniscono:

- l'analisi del D.Lgs.231/2001 e delle relative fattispecie di reato fino ad oggi recepite;
- i requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza e le possibili ipotesi per l'individuazione di una struttura cui affidare i compiti previsti dal D.Lgs.231/2001;
- alcune raccomandazioni per la costruzione del Modello.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- L'individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- La predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- Individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
 - Onorabilità e assenza di conflitti di interesse
 - Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, (composizione, funzione, poteri,...) e relativi obblighi di informazione

II PARTE: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a.r.l.

8. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DI PUNTO SERVICE COOPERATIVA SOCIALE A R.L. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

8.1 Attività della Cooperativa

Punto Service viene costituita a Vercelli in forma di cooperativa nel 1989 con la volontà da parte del gruppo dirigente di dare un concreto contributo al settore socio assistenziale ed educativo. Dall'anno successivo la Cooperativa inizia ad operare principalmente con la Pubblica Amministrazione sul territorio piemontese. Seguono anni di forte espansione sia sul piano territoriale sia sul piano operativo che danno avvio alla gestione di servizi educativi per minori e portatori di handicap e portano all'acquisizione di servizi in varie regioni del Nord Italia.

Punto Service opera nel campo del no profit, dove la solidarietà si trasforma in impresa. I soci sono medici, assistenti sociali, educatori professionali, infermieri professionali, fisioterapisti, infermieri generici, assistenti domiciliari e dei servizi tutelari e ausiliari.

L'offerta di Punto Service copre l'intero segmento dei servizi socio-assistenziali ed educativi. In particolare, la Cooperativa gestisce intere strutture per anziani autosufficienti e non autosufficienti, comunità alloggio per minori e portatori di handicap, centri di prima accoglienza, servizi di assistenza domiciliare e asili nido. Sempre più spesso viene chiesto alla Punto Service la gestione integrata di servizi diversi che la società realizza a condizioni economiche competitive grazie alle dimensioni che ha raggiunto, alla flessibilità che le assicura la struttura cooperativa, alla collaudata organizzazione del lavoro e alla capacità che ha acquisito di utilizzare al meglio il personale, il quale in talune fasi affianca degli esperti tecnico-scientifici che collaborano alla soluzione di problemi specifici.

La qualità del servizio di Punto Service, viene sottoposta periodicamente ai controlli pubblici previsti dalla legislazione nazionale e dalle leggi regionali; la Cooperativa si avvale di specialisti del settore che collaborano per un costante aggiornamento delle metodologie di lavoro.

I risultati ottenuti da Punto Service sono la miglior dimostrazione del successo nella realizzazione di questo non semplice disegno; la presenza costante e diffusa sul territorio ha portato nel 2004 Punto Service ad incorporare aziende del settore quali Linea Service Coop. Soc. a r. l. e Capas Assistenza Coop. Soc. a r. l.

Nel 2007 Punto Service ha ottenuto il riconoscimento di Provider ovvero ente erogatore di formazione accreditata ECM.

La Cooperativa adotta sistemi organizzativi secondo la UNI EN ISO 9001 (sistemi di gestione per la qualità) dal 1998, la SA 8000 (Responsabilità Sociale) dal 2007, ISO 14001 (sistemi di gestione ambientale) dal 2010, la UNI ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) dal 2019, la UNI 10881 (Assistenza residenziale agli anziani – Requisiti del servizio) dal 2017, verificati e certificati da Enti preposti.

Dalla fusione dei precedenti sistemi di gestione aziendali, viene infine sviluppato un sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la responsabilità sociale.

Alla Cooperativa, in data 9/11/2016, è stato attribuito il Rating di Legalità da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (A.G.C.M.), la quale ha assegnato il punteggio di "tre stellette" a seguito della verifica della sussistenza dei relativi requisiti, e segnatamente:

- Il rispetto dei contenuti del Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, delle linee guida che ne costituiscono attuazione, del Protocollo sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dalla Lega delle Cooperative e, a livello locale, dalle Prefetture e dalle associazioni di categoria;
- L'utilizzo di sistemi di tracciabilità dei pagamenti anche per importi inferiori rispetto a quelli fissati dalla legge;
- L'adozione di una struttura organizzativa che effettui il controllo di conformità delle attività aziendali a disposizioni normative applicabili all'impresa o un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- L'adozione di processi per garantire forme di *Corporate Social Responsibility*;
- L'iscrizione in uno degli elenchi di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa;
- L'adesione a codici etici di autoregolamentazione adottati dalle associazioni di categoria;
- L'adozione di modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione.

8.2 Il Sistema di organizzazione della Cooperativa

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli e funzioni;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguatezza del livello di formalizzazione

I principali strumenti di governance di cui la Cooperativa si è dotata, sono così individuati:

- Lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Il Sistema di deleghe e procure
- Un dettagliato e costantemente aggiornato Organigramma che consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- Un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

8.3 Il Sistema di gestione dei flussi finanziari

La Cooperativa, in coerenza con quanto richiesto dalle Linee Guida di riferimento, adotta un sistema di gestione dei flussi finanziari improntato su principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, utilizzando meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che consentono di documentare e verificare le varie fasi del processo decisionale, al fine di impedire la gestione impropria delle risorse dell'ente.

Una corretta gestione del processo, anche secondo quanto dispone l'art. 6, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 231/01, contribuisce a prevenire il rischio di commissione di molteplici reati da parte della Società.

Relativamente alla gestione dei flussi finanziari, la Società applica i seguenti principi di controllo:

- separazione dei compiti nelle fasi/attività chiave del processo (es. autorizzazione, riconciliazione);
- sistema di deleghe e procure costantemente allineato con i profili autorizzativi residenti sui sistemi informativi;
- sistema di prassi/procedure interne che regolamentano i principali processi su cui impattano i flussi finanziari;
- adeguata tracciabilità dei flussi informativi e documentali.

8.4. Il Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato da PUNTO SERVICE, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs.231/2001.

Il Codice Etico adottato da PUNTO SERVICE costituisce parte essenziale del Modello. Nel Codice Etico sono espressi i principi fondamentali che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello

in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con PUNTO SERVICE. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Cooperativa, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

L'importanza che il Codice Etico riveste per PUNTO SERVICE e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso.

Il Codice Etico è disponibile in sola lettura nella rete aziendale, in tutte le bacheche delle strutture esterne in cui Punto service eroga il proprio servizio e sul sito internet della società.

9. PRINCIPI DI ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PUNTO SERVICE COOPERATIVA SOCIALE A R.L.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo, PUNTO SERVICE ha deciso di procedere con la sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare il proprio Sistema di Controllo Interno, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

In particolare, attraverso l'adozione del MOGC, PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 connessi con l'attività aziendale;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- informare tutti i possibili destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- sensibilizzare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per suo conto che la Società censura fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, attraverso l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare - alla Società e indirettamente a tutti gli stakeholders - dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal decreto;
- ottenere un costante controllo sulle attività aziendali in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e del Sistema di Controllo Interno esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi Sensibili.

In particolare:

- il Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma ISO 9001;
- il Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma ISO 14001;

- il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato secondo la norma UNI ISO 45001;
- il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale certificato secondo la norma SA 8000.
- il Sistema di gestione per i Servizi – Assistenza residenziale agli anziani – Requisiti del servizio certificato secondo la norma UNI 10881.

Tra i principi cardine cui si ispira il Modello, vi sono:

- il Codice Etico di Punto Service;
- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- i requisiti indicati al comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs.231/01 ed in particolare:
 - individuazione delle attività esposte al rischio di commissione di reati;
 - previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
 - individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
 - previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello;
 - introduzione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- i principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs.231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle responsabilità;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato (per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale- educativo e di inserimento lavorativo);
- il sistema disciplinare e il regolamento interno;
- le Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, elaborate nel settembre 2001 quale "documento non normativo di supporto ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

9.1 Modalità operative seguite per l'adozione/aggiornamento del Modello

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/01 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di riferimento.

1) Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")

Al fine di identificare i settori in cui possa più facilmente verificarsi il rischio di commissione dei reati e le modalità con cui questi possono realizzarsi, si è proceduto ad esaminare la documentazione aziendale con domande mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi.

2) Creazione della "gap analysis"

Sulla base dei controlli e delle procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/01, è stata effettuata un'analisi per rilevare eventuali azioni di miglioramento dell'attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/01.

3) Predisposizione del Modello

Il presente Modello è strutturato in sezioni contenenti principi e regole generali di comportamento, predisposte per prevenire la commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/01.

9.2 Profili di rischio di PUNTO SERVICE Cooperativa Sociale a r.l.

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Cooperativa e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Si precisa che a seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società o di modifiche organizzative comunicate da PUNTO SERVICE, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione della specifica attività sociale di PUNTO SERVICE e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell'attività risk assessment, la Società ha ritenuto applicabili le seguenti categorie di reato presupposto 231.

Delitti contro la pubblica amministrazione

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640-ter c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 – bis c.p.)

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- Delitto di false od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019.

Delitti contro la personalità individuale

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)

- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 – ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi e programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 – quater c.p.)
- Frode informatica, con esclusivo riferimento all'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 - ter co. 2 c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 – bis c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di codici e di altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.)
- Detenzione, diffusione ed installazione abusiva 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.)
- Detenzione, diffusione ed installazione di apparecchiature e di altri mezzi atti 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 sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 – quinquies c.p.)

Delitti di criminalità organizzata

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- 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, legge n. 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 e la reputazione (art. 171, legge n. 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, legge n. 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 dati (art. 171 - bis, legge n. 633/1941 comma 2).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Delitti contro l'ambiente

- Attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. 152/2006)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. 549/1993)
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.lgs. n. 286/1998)
- Procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter e comma 5 D.lgs. n. 286/1998)

Razzismo e xenofobia

- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis L 654/1975) articolo abrogato dal D.Lgs. n.21/2018
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis).

Reati tributari

- Dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D.lgs. n. 74/00)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.lgs. n. 74/00)
- Delitto di dichiarazione infedele (art. 4 del D.lgs. n. 74/00)
- Delitto di omessa dichiarazione (art. 5 del D.lgs. n. 74/00)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.lgs. n. 74/00)
- Occultamento e distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.lgs. n. 74/00)
- Delitto di indebita compensazione (art. 10 quater del D.lgs. n. 74/00)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.lgs. n. 74/00)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Il reato di cui all'art. 583 bis c.p. non è potenzialmente applicabile alla realtà della Società, ma si è ritenuto opportuno dettare delle regole di comportamento finalizzate alla segnalazione di condotte anche solo potenzialmente lesive dell'integrità sessuale femminile.

Delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

I delitti contro il patrimonio culturale e il riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, non sono concretamente applicabili alla Cooperativa, ma si è ritenuto opportuno prevedere un flusso informativo periodico all'OdV ogniqualvolta la Cooperativa proceda all'acquisto di un'opera d'arte.

Dall'analisi del rischio compimento reati sono state individuate le seguenti attività sensibili

1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, degli adempimenti, delle comunicazioni e delle richieste degli Enti pubblici competenti o delle Autorità amministrative indipendenti, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti
2. Gestione degli aspetti fiscali, tributari e contributivi
3. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali
4. Gestione delle erogazioni, dei contributi (anche formativi) e delle sovvenzioni pubbliche
5. Gestione delle gare d'appalto
6. Gestione delle risorse finanziarie
7. Gestione tecnica e amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori
8. Selezione, assunzione e gestione del personale
9. Gestione dei rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza
10. Gestione dei beni strumentali/ utilità aziendali
11. Gestione di sponsorizzazioni, eventi, omaggi e liberalità
12. Accordi, convenzioni, joint venture, partnership con terze parti
13. Accesso a siti internet e software della Pubblica Amministrazione
14. Gestione dei sistemi informatici
15. Tenuta della contabilità, formazione del bilancio e delle relazioni infra annuali
16. Gestione dei rapporti con i soci, collegio sindacale e società di revisione
17. Gestione di operazioni su capitale sociale e operazioni straordinarie
18. Gestione dei rapporti commerciali con soggetti privati
19. Gestione dei rapporti intercompany
20. Selezione e gestione delle consulenze
21. Gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi societari
22. Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, lavori e servizi
23. Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
24. Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o eliminare i rischi
25. Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori
26. Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali
27. Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
28. Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso
29. Gestione degli appalti

30. Attività di sorveglianza sanitaria
31. Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
32. Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili
33. Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
34. Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività
35. Gestione della compliance ambientale
36. Gestione delle sedi
37. Gestione dei rifiuti

Si precisa che le attività sensibili identificate conservano la loro rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 indipendentemente dai valori di rischio associato nel documento "analisi del rischio compimento reati in ambito D.lgs. 231/2001".

10 ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1 L'Organismo di Vigilanza di PUNTO SERVICE

In base alle previsioni del d.lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, 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.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità prevista dal d.lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso possa essere rimosso o penalizzato in conseguenza dell'espletamento dei compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il d.lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni, alla propria attività e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

Alla luce di quanto sopra, PUNTO SERVICE può optare per la nomina di un organismo monocratico o collegiale.

È pertanto rimesso al suddetto Organismo il compito di svolgere – in qualità di Organismo di Vigilanza – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza della Cooperativa è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita al momento della nomina e comunque non eccedente la durata dell'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nella prima seduta utile dell'Organo Amministrativo.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, qualora collegiale, cessano dal loro incarico, l'Organo Amministrativo provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Organo Amministrativo.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per:
 - uno dei delitti richiamati dal d.lgs. 231/01
 - per un qualunque altro delitto non colposo
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- essere sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2011 n. 159;

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV o la decadenza dalla stessa.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Cooperativa 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 l'Organo Amministrativo assegna, ogni anno, un fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate all'Organo Amministrativo.

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 assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Organo Amministrativo di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità al/ai componente/i 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 dell'Organo Amministrativo e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa all'Organo Amministrativo sull'attività svolta;
- 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.lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo 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 senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

10.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/01.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il d.lgs. 231/01 oltreché nella L. 190/2012 ed oggetto di valutazione aziendale;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo – per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nell'ambito dell'applicazione integrata "sistema 231 – anticorruzione" adottata dalla Società da parte di tutto il personale anche attraverso appositi incontri di formazione;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- segnalare periodicamente ai dirigenti delle funzioni interessate, all'Organo Amministrativo della Società, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, l'Organo Amministrativo;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

10.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 e della L. 190/2012, nei limiti di quanto applicabile alla società.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: 1) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01 e dei reati previsti dalla L. 190/2012 rilevanti in ambito aziendale; 2) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società 3) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.
- la Società informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata:

odv@puntoservice.org

oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza
C/O Punto Service Cooperativa Sociale a r.l.
Via Vercelli 23 A
13030 – Caresanablot (VC)

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata, costituisce violazione del Modello ed è pertanto sanzionabile.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- 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 contemplati dal d.lgs. 231/01, nonché per i reati previsti dalla L. 190/2012 - rilevanti in ambito aziendale - e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati di cui al d.lgs. 231/01 e per i reati previsti dalla L. 190/2012 rilevanti per la Società;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato presupposto e per i reati di cui alla L. 190/2012 rilevanti per la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati dagli Enti competenti (ad esempio: INAIL, GdF, INPS, NAS, ASL/ATS etc) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico e, alla loro conclusione, i relativi esiti
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del d.lgs. 231/01 e della L. 190/2012, nei limiti di quanto applicabile alla Società.

In capo a ciascun Responsabile di primo livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questo richiesti o previste dal presente Modello;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autovalutazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

L'Organo Amministrativo dovrà dare informazione all'Organismo di Vigilanza in merito a qualsiasi delibera avente ad oggetto tematiche connesse al D.Lgs.231/2001.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

Il componente/i uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

10.4.1 Whistleblowing

I destinatari del Modello 231 che intendano beneficiare delle tutele previste dalla normativa in materia di Whistleblowing di cui al D.lgs. n. 24/23 potranno presentare le segnalazioni al Responsabile Whistleblowing indicando chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione. I canali istituiti dalla Cooperativa per la presentazione delle segnalazioni Whistleblowing sono indicati al paragrafo seguente.

Le segnalazioni rilevanti sotto il profilo 231 saranno trasmesse all'OdV.

Canali di segnalazione:

Le segnalazioni di cui sopra devono essere inviate al Responsabile Whistleblowing attraverso uno dei seguenti canali:

- segnalazione scritta: la segnalazione potrà avvenire tramite il sito della Cooperativa Sociale al seguente link: <https://puntoservice.org/whistleblowing/> (raggiungibile anche dalla pagina Qualità>Responsabilità Amministrativa; all'interno della stessa viene messo a disposizione un collegamento ad una piattaforma informatica specifica che garantisce la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione e

dell'eventuale documentazione annessa, in ossequio alla normativa vigente); il software utilizzato è "My Whistleblowing" di Zucchetti.

- segnalazione orale: all'interno della piattaforma adottata dalla Cooperativa è prevista la possibilità di effettuare anche una segnalazione vocale. Nel caso in cui il segnalante ritenesse di voler avere un incontro diretto con il Responsabile della Gestione della Segnalazione, lo può richiedere sempre attraverso la piattaforma informatica.

Divieto di ritorsione:

Sono vietati atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24/23 ed indicati nella Procedura Whistleblowing adottata dalla Cooperativa.

Eventuali violazioni di tale divieto comportano l'applicazione delle misure previste nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono indicate di seguito talune fattispecie che costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'Organo Amministrativo;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione all'Organo Amministrativo, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, l'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

Il sistema sanzionatorio è ispirato ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione applicata alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio della Cooperativa;
- legalità: il sistema non può prescindere dal rispetto della legislazione vigente, in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile (Sanzioni disciplinari), oltre che dai principi di tipicità e specificità;
- forma scritta e pubblicità;
- contestazione dell'illecito e contraddittorio con l'interessato.

La Cooperativa provvede a diffondere le presenti previsioni sanzionatorie con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le

eventuali misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore – a cui è garantita ogni possibilità di difesa anche richiedendo acquisizione/produzione di documenti ed audizioni di testimoni - solo dopo avergli esposto per iscritto e compiutamente gli esiti degli accertamenti, contestato in maniera chiara e precisa le asserite violazioni e verificato il contenuto della sua difesa.

Si precisa che per violazione / inosservanza del Modello, si intende:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione di quanto previsto dal Modello organizzativo e dalla normativa aziendale interna cui lo stesso rinvia;
 - qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Cooperativa. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione totale o parziale o l'invio non veritiero di documenti, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV ovvero previste dal Modello o dalla normativa aziendale interna;
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 co. 2 bis del D.lgs. n. 231/01, le condotte illecite di cui all'art. 21 del D.lgs. 24/23;
- la mancata partecipazione ai corsi di formazione in materia di D.Lgs. n. 231/2001 (ivi compresi i corsi di formazione in materia di "anticorruzione");
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello;
- la violazione di qualsiasi normativa interna e di legge di riferimento ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- la commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/01 e dalla L. 190/2012, per quanto applicabile alla realtà aziendale della Cooperativa;
- ogni inadempimento tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa;
- con riferimento ai soggetti in posizione apicale, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 c. 1 d.lgs. 231/2001 ovvero il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- con riferimento agli Amministratori della Cooperativa, la "non curanza" delle proposte di aggiornamento del Modello, avanzate dall'OdV; per "non curanza" si intende la mancata trattazione della informativa sull'aggiornamento entro i tre mesi successivi alla segnalazione stessa.

Ai soli fini delle violazioni rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 e della L. 190/2012 – limitatamente ai soli reati rilevanti in ambito aziendale -, si intende per:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa aziendale interna, tra cui gli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Cooperativa al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa aziendale interna, tra cui gli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Cooperativa al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/2001 e da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione dell'irregolarità (lieve, grave o gravissima) dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad es. l'aver realizzato la violazione mediante azione o omissione, mediante unica condotta o con condotte reiterate);
- il grado di prossimità con il reato presupposto (se trattasi cioè di violazione formale o comportamento tale da esporre l'ente al rischio di applicazione di sanzioni o misure cautelari);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Cooperativa;
- l'eventuale recidiva nella commissione degli illeciti disciplinari;
- posizione del soggetto rispetto all'ente (se interno o esterno e, in tal caso, se in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione) e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- effetto che l'illecito ha prodotto sul rapporto fiduciario con la Cooperativa;
- il comportamento antecedente o successivo alla violazione (ad es. l'essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- Livello di responsabilità/ autonomia altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare (se ad esempio si tratta di violazione conseguente a decisione ponderata, da assumere in tempi rapidi, o in condizione di urgenza, previa consultazione o meno di altri).

11.1 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati non dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare da parte dei dipendenti soggetti ai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 "Sanzioni Disciplinari" della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui alla sezione "provvedimenti disciplinari" del CCNL Cooperative Sociali e dello Statuto dei Lavoratori.

Per i dipendenti tali provvedimenti sono i seguenti:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa;
4. sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
5. licenziamento

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e della L. 190/2012 – limitatamente ai soli reati rilevanti, in ambito aziendale, in materia di "anticorruzione" -, la violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello, l'adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'omissione delle informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, l'omesso svolgimento dei controlli prescritti, la violazione degli obblighi di documentazione, l'ostacolo o l'elusione dei controlli dell'OdV (si rinvia al paragrafo 11).

In particolare si incorre nel provvedimento del rimprovero verbale per:

- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;

- violazione lieve di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico.

Si incorre nel provvedimento del rimprovero scritto per:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;
- recidiva delle infrazioni di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico.

Si incorre nel provvedimento della multa per:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per la sospensione o il licenziamento;
- inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza nell'espletamento del lavoro
- recidiva delle infrazioni di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico.

Si incorre nella sospensione dal servizio e dal trattamento economico per:

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza, ripetuta o di una certa gravità, dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro;
- inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa
- grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Cooperativa.

Si incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo per:

- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
- notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Cooperativa o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa.

Si incorre nel licenziamento per giusta causa per:

- mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;

- violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, salvo che per il richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e di comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Punto Service.

Il sistema disciplinare, inclusa la sua concreta applicazione, viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale e dall'Ufficio legale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di una segnalazione, proveniente dal Responsabile del soggetto autore della violazione, da soggetti terzi esterni all'organizzazione aziendale direttamente oppure tramite il Responsabile del Servizio oppure da canali alternativi, l'Ufficio Legale valuta tempestivamente la stessa, acquisendo dal segnalatore, qualora ritenuto necessario, ulteriori dettagli e/o approfondimenti. Anche a seguito di un confronto con la Direzione Risorse Umane ed eventualmente con consulenti esterni, l'Ufficio Legale invia al dipendente una dettagliata contestazione ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. In adempimento a quanto previsto dalla legge, l'Ufficio Legale resta in attesa delle giustificazioni o controdeduzioni del dipendente acconsentendo, qualora da quest'ultimo richiesto, ad un incontro con lo stesso eventualmente accompagnato per il diritto di difesa dal Rappresentante sindacale di riferimento ovvero dal proprio Legale. Nel corso di tale incontro, l'Ufficio Legale può essere assistito dalla Funzione che ha curato l'istruttoria / indagine ovvero da un suo delegato. A conclusione dell'iter sopra descritto, l'Ufficio Legale, ravvisandone i presupposti, propone la sanzione da applicare al Consiglio di Amministrazione. Una volta decisa la tipologia di sanzione da applicare l'Ad/Direzione Risorse Umane, avvalendosi dell'eventuale collaborazione dell'Ufficio Legale e qualora attivati degli Studi Legali esterni, invia al dipendente la relativa lettera di comunicazione della sanzione, alla quale nei casi di "sospensione dal servizio e dalla retribuzione", trascorsi venti giorni dalla prima, seguirà una seconda lettera con cui vengono comunicate le date del periodo di sospensione.

Il processo di gestione dei provvedimenti disciplinari a carico dei lavoratori subordinati è oggetto di un'adeguata informativa periodicamente rivolta all'Organismo di Vigilanza a cura della Direzione Legale.

11.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Data la gravità delle conseguenze per la Cooperativa in caso di comportamenti illeciti, qualsiasi inosservanza del Modello da parte dei Dirigenti, così come da parte di Amministratori, Sindaci e dipendenti, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa.

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e della L. 190/2012 – limitatamente ai soli reati rilevanti, in ambito aziendale, in materia di “anticorruzione” -, , la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate; l’inadempimento degli obblighi di segnalazione e informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza; la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società (si rinvia al paragrafo 11).

In ogni caso se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, nei confronti dei Dirigenti sono previste le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità.;
- il rimprovero scritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, nel caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Cooperativa;
- licenziamento per giustificato motivo, nel caso di notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Cooperativa o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell’attività di impresa;
- licenziamento per giusta causa, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Relativamente alle modalità di gestione delle contestazioni inerenti al comportamento ovvero all’operato dei Dirigenti, valgono le medesime disposizioni descritte al riguardo nel precedente paragrafo con riferimento ai lavoratori subordinati, salvo il caso in cui il dirigente ricopra la carica di amministratore, prevalendo in tale ipotesi il procedimento previsto per gli amministratori di cui al paragrafo che segue.

Le sanzioni previste dalla Cooperativa per i propri dirigenti nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, il dirigente all’atto della nomina si impegna contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite (“sanzioni convenzionali”). L’approvazione del presente Modello da parte dei dirigenti equivale all’obbligo di rispetto del medesimo in ogni sua parte, comprese le misure sanzionatorie ivi richiamate e previste.

11.3 Misure nei confronti degli amministratori

In ossequio all’art. 6, comma 2 lett. e) del d.lgs. 231/2001 – a parte l’eventuale esercizio (sempre esperibile) dell’azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità

sanzionatoria) applicabili agli amministratori della Cooperativa, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/riciamo formale;
- multa, da un minimo di €/euro 1.000,00= ad un massimo di €/euro 10.000,00= da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETA';
- la revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- la revoca dalla carica.

L'OdV, accertata la violazione del MOGC (da intendersi comprensivo del Codice Etico e dei protocolli prevenzionali richiamati nelle parti speciali) da parte di un amministratore, ne dà comunicazione tramite relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, nelle persone del Presidente, se non direttamente coinvolto, ovvero, se coinvolto, al più anziano tra gli amministratori e al Presidente del Collegio Sindacale.

La relazione dell'OdV contiene:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione del Consiglio di Amministrazione avviene con le modalità previste dallo Statuto, è effettuata per iscritto e contiene:

- l'indicazione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- la data dell'adunanza;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Cooperativa spetta:

- per quanto concerne la "censura", la "multa" e la "revoca delle deleghe", al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato, a carico del

quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di misura sanzionatoria;

•per la “revoca dalla carica” all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale potranno procedere alla convocazione dell'Assemblea Ordinaria – anche su istanza dell'OdV -, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati; l'Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura/sanzione della “revoca dalla carica”, è applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ. Si applicano le norme civilistiche per la sostituzione del consigliere.

Qualora l'Amministratore a carico del quale sia stata accertata la responsabilità dovuta alla violazione del presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico (integrativa o meno degli estremi di un reato consumato e/o tentato), sia legato alla Cooperativa anche da un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, prevarranno sempre le misure di cui sopra sulle eventuali sanzioni di stretta pertinenza disciplinare legate al rapporto di lavoro, in virtù del rapporto organico intrattenuto con la Cooperativa.

11. 4 Misure nei confronti dei sindaci

L'OdV, accertata la violazione del presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico (integrativa o meno degli estremi di un reato consumato e/o tentato), da parte di un sindaco, ne dà comunicazione tramite relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente ed al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, ovvero, se coinvolto, al sindaco effettivo più anziano.

Relativamente al sistema sanzionatorio adottato dalla Cooperativa nei confronti dei Sindaci, trovano applicazione, con i dovuti adattamenti, le sanzioni e il procedimento disciplinare previsti per gli amministratori descritto al paragrafo che precede, valendo le medesime considerazioni effettuate con riferimento alla natura “convenzionale” delle sanzioni previste. Pertanto all'atto dell'accettazione dell'incarico, viene richiesto l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dalla Legge, convocando ad esempio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (ad es.: in presenza di un procedimento penale a carico del Sindaco in relazione a reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001). Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2397 c.c. (“Composizione del Collegio”), la Cooperativa potrà provvedere altresì alla segnalazione agli Organi Competenti alla tenuta del relativo Albo.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

11.5 Misure nei confronti di soggetti terzi (collaboratori, consulenti, partner commerciali)

Ogni violazione del Modello o del Codice Etico da parte di soggetti terzi con cui la Cooperativa entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata in applicazione di specifiche clausole contrattuali con cui si prevede l'impegno della controparte commerciale a rispettare i contenuti dei documenti in analisi e a segnalare tempestivamente qualsiasi anomalia eventualmente riscontrata in ambito di compliance al D.Lgs. n. 231/2001, pena la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile, ovvero l'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, ovvero la sospensione dell'esecuzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento censurabile derivino danni concreti alla Cooperativa, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "*outsourcing*", l'inserimento – nei contratti – di specifiche clausole che (i) diano atto della conoscenza del Decreto e del Codice Etico; (ii) richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso); (iii) disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola ovvero una dichiarazione unilaterale, da parte del terzo o del collaboratore, circa la conoscenza del Decreto e del Codice Etico di Punto Service e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni degli stessi.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti terzi (afferenti alle ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare al Consiglio di Amministrazione il loro eventuale aggiornamento.

Le sanzioni per l'inosservanza del Modello, il cui rispetto è inserito negli obblighi contrattuali, in base alla gravità della violazione contestata potranno essere costituite dalla diffida al puntuale rispetto del Modello, dall'applicazione di una penale, dalla risoluzione del relativo contratto, dall'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, dalla sospensione dell'esecuzione del contratto.

11.6 Misure nei confronti dell'OdV

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 10.2)

11.7 Misure nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 co. 1 del D.lgs. 24/23 in ambito whistleblowing

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, co. 2 - bis del D.lgs. 231/01 e dall'art. 21 co. 1 del D.lgs. n. 24/23 (c.d. "Decreto Whistleblowing"), si applicano le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi precedenti nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui all'art. 21 co. 1 D.lgs. n. 24/2023.

Si riportano, nel seguito, le condotte sanzionabili:

- condotte di ritorsione o di ostacolo (o tentato ostacolo) alla segnalazione;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/23;
- omissioni di cui all'art. 21 co. 1 lett. b) del D.lgs. n. 24/23: mancata istituzione di canali di segnalazione, omessa adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, adozione di procedure non conformi alle previsioni di cui agli artt. 4 e 5 del D.lgs. n. 24/23, omessa verifica ed analisi delle violazioni ricevute;
- ai sensi dell'art. 21 co. 1 lett. c), quando è accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i suddetti reati.

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza della condotta ed al grado del dolo o della colpa.

12 DIFFUSIONE DEL MODELLO

Punto Service al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

In particolare la comunicazione iniziale viene disposta attraverso la trasmissione di una lettera da parte dell'amministratore delegato a tutto il personale sui contenuti del Decreto, sull'importanza circa l'attuazione del Modello, sulle modalità di informazione/formazione.

Ogni destinatario è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

È garantita ai destinatari la possibilità di accedere e consultare, anche sulla Intranet aziendale, la documentazione costituente il Modello e i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/01 e della L. 190/2012, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse dall'Organismo di Vigilanza.

La Cooperativa garantisce, per mezzo della funzione competente per la formazione, l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai dirigenti e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative sono convocate dalla funzione competente per la formazione e hanno carattere di obbligatorietà. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Società, del Codice Etico, dell'applicazione del Modello Organizzativo e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici ed alle linee di condotta adottati da Punto Service.

13 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il consigliere allo scopo delegato quale competente organo delegato in materia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.