



C.R.M.

Coop. Sociale - ONLUS

# **CODICE ETICO**

**2015**

## INDICE

- **(I) Il Codice Etico quale premessa d'obiettivo (etico) di base per CRM**
- **(II) Dlgs 231/2001, responsabilità amministrativa/penale della cooperativa e Codice Etico: integrazione tra etica aziendale (quale Missione aziendale) ed etica partecipativa (quale Visione cooperativistica)**
- **(III) Il Codice Etico e le linee guida che hanno ispirato CRM alla sua adozione, promulgazione e diffusione. I principi di base del Codice Etico (di comportamento) in relazione ai reati dolosi previsti dal Dlgs. n. 231/2001**
- **(IV) Contenuti e principi di base (e di comportamento) in relazione ai reati colposi previsti dal Dlgs. n. 231/2001**
- **(V) Appendice normativa (reati presupposto *ex* Dlgs 231/2001)**
- **(VI) Appendice giurisprudenziale (interpretazione e applicazione del Dlgs n. 231/2001)**
- **(VII) Storia della cooperativa e correlate finalità aziendali e sociali (la storia della cooperativa CRM rispetto ai suoi valori e principi fondanti di base)**
- **(VIII) L'etica di comportamento rispetto alla svolgimento della funzione aziendale. I rapporti (e l'etica comportamentale di base) con i soggetti interni ed esterni a CRM**
- **(IX) Modalità di comportamento rispetto agli eventuali reati presupposto di base**
- **(X) Flussi di informazione all'Organo di Vigilanza (OdV): obblighi di comunicazione su atti e fatti specifici (direttamente e/o indirettamente appresi)**
- **(XI) Rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali**
- **(XII) Codice sanzionatorio (estratto)**

## I

### **Il Codice Etico quale premessa d'obiettivo etico per CRM**

Il Codice Etico costituisce un fondamentale strumento per l'attuazione delle politiche di responsabilizzazione della cooperativa intesa quale insieme di persone, risorse e mezzi (materiali ed immateriali) aventi lo scopo di attuare la missione sociale, umana ed aziendale di CRM. Esso, pertanto, rappresenta a tutti gli effetti il complesso dei diritti e dei doveri (anche etico-morali) e, quindi, la strettamente correlata responsabilità etico-sociale di ogni soggetto (direttamente e/o indirettamente) partecipante alla organizzazione, vita e gestione della cooperativa.

Il Codice Etico ha, inoltre, il precipuo scopo di costituire un punto di riferimento di base nella prevenzione dei comportamenti illeciti che potrebbero porsi in essere da parte di chi opera all'interno e/o in favore della cooperativa CRM.

Il detto Codice, pertanto, si rivolge a tutti gli operatori che entrano in contatto con la cooperativa definendone l'ambito delle responsabilità etiche e sociali, nonché integrando e rafforzando tutte le norme ed i regolamenti normativi dello Stato, della Regione Lombardia, degli altri enti locali e delle istituzioni italiane ed europee in generale.

**A)** La Cooperativa Sociale Rieducazione Motoria (nel prosieguo, per brevità, CRM), ha ritenuto pertanto doveroso, opportuno ed anche necessario adottare e diffondere, a partire dall'anno 2008/2009, il presente Codice Etico quale strumento rivolto a tutti i portatori d'interesse della e/o coinvolti dalla cooperativa (ovverosia, a titolo meramente esemplificativo, ai soci, agli amministratori, alle risorse umane, ai dipendenti, ai collaboratori, ai clienti ed, infine, ai fornitori tutti pubblici e privati).

**B)** Il Codice esprime (sebbene in modo sintetico) l'identità etica ed il risalente modo di lavorare e di comportarsi della cooperativa e dei suoi soci, i valori a cui tutti i predetti portatori di interesse devono adeguarsi, nonché gli impegni e le responsabilità etiche dagli stessi assunte nella conduzione delle quotidiane attività aziendali che rimangono e sono sempre ispirate ai principi di onestà, imparzialità, riservatezza, rispetto delle persone (sia fisiche che giuridiche), rispetto dell'ambiente (sia interno che esterno), coinvolgimento informato di tutti gli operatori, lavoro di *team*, efficienza e trasparenza (sia interna che esterna).

**C)** Nell'ambito del sistema organizzativo e di gestione, il Codice Etico costituisce il pubblico e diffuso documento che individua (e via via aggiorna in modo sensibile) la condotta etica e morale da tenere all'interno ed all'esterno della cooperativa, ed è, dunque, parte integrante sia del Modello Organizzativo sia del Codice Sanzionatorio (entrambi adottati ai sensi degli artt. 6 e 7 del Dlgs. n. 231 del 2001). Inoltre, la scelta di dotarsi di un Codice Etico trae origine dall'attenzione riservata alla

relazione con i propri interlocutori (utenti e non) ed alla qualità dei servizi prestati da CRM nell'ambito delle strutture private e/o pubbliche nelle quali la stessa opera.

**D)** La cooperativa si occupa dell'applicazione, della diffusione e dell'aggiornamento del Codice Etico. A tale riguardo, essa ha anche istituito un Organo di Vigilanza che, attivamente e documentalmente, vigila sul funzionamento e l'osservanza del Codice stesso (ossia dei principi e valori dallo stesso portati e diffusi), nell'ambito del più ampio Modello di Organizzazione vigente e che tiene conto di tutti gli ambiti e gli spazi aziendali di CRM.

**E)** L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel presente Codice Etico costituisce, altresì, parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati, nonché, ovviamente e soprattutto, per i soci tutti della cooperativa. La violazione delle suddette norme costituisce/costituirà (anche) inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto societario (personale), di lavoro o di collaborazione e/o di fornitura, con ogni conseguenza di legge, di Statuto o di contratto applicabile/consequente.

## II

### **Dlgs 231/2001, responsabilità amministrativa/penale della cooperativa e Codice Etico: integrazione tra etica aziendale (quale Missione) ed etica partecipativa (quale Visione)**

Con l'introduzione *ex lege* (Dlgs n. 231/2001) della responsabilità amministrativa/penale dell'entità cooperativa per gli eventuali illeciti (rilevanti) commessi da coloro che la partecipano e la vivono, si è resa necessaria l'adozione di una procedura di prevenzione e controllo che detti illeciti possa rispettivamente prevenire ed individuare sulla base di una serie di principi etici.

L'obiettivo di una tale procedura è ridurre il rischio in termini di probabilità di accadimento del fatto illecito, costruendo un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non eccezionalmente ed intenzionalmente.

Data la "socializzazione" dei contenuti dei Modelli e le azioni di informazione e formazione richieste per la loro efficacia, in CRM è stata adottata una struttura procedimentale ed un correlato linguaggio semplici al fine di consentire una facile diffusione ed applicazione dell'intero sistema.

In CRM è stato attivato un processo di valutazione che, partendo dalla definizione e dalla valorizzazione dei principi connessi allo scopo istituzionale della cooperativa, ha permesso di sviluppare un complessivo sistema di prevenzione dei rischi di illeciti quale compito proprio dei vertici dell'Ente cooperativa che ha comportato la ricostruzione di un ampio processo nonché coinvolto (e costantemente coinvolgente) gli organi sociali tutti della cooperativa anche nella loro funzione di definizione delle politiche aziendali e degli obiettivi e dei vincoli cui, poi, gli amministratori, sono tenuti ad attenersi.

CRM, in particolare, ha quindi attribuito in modo informato all'Assemblea dei soci (intesa quale organo/luogo di formazione del contratto sociale complessivo) il ruolo di primario di "attivatore" del processo di prevenzione, prevedendo nello Statuto e negli altri documenti sociali, gli elementi basilari del profilo etico dell'impresa/azienda cooperativa (congiuntamente alla Missione sociale), nonché il contenuto delle attribuzioni agli organi di amministrazione e di controllo (insieme alla definizione della azione di amministrazione apicale) ma anche gli indirizzi e i vincoli per la sua concreta attuazione.

La volontà di adottare politiche di prevenzione degli illeciti per CRM appartiene alla/è la massima espressione istituzionale della cooperativa che/la quale ha, perciò, formalmente, potuto conoscere e, quindi, deliberare i contenuti e l'impianto generale del sistema, assegnando all'organo di amministrazione il compito di assicurarne l'attuazione e la diffusione.

In tale suddetta prospettiva il Consiglio di amministrazione ha, dunque, garantito all'Assemblea dei soci il perseguimento degli obiettivi individuati, con adeguate azioni di informazione e di indirizzo, così determinando un complesso di attribuzioni e competenze istituzionali (il sistema delle deleghe) nonché di riferimenti organizzativi e procedurali idonei a conferire alla procedura di controllo i necessari requisiti di coerenza e concretezza in funzione della prevenzione dei possibili illeciti rilevanti e/o presupposto.

L'alta direzione della cooperativa CRM (amministratore con deleghe) quale destinataria della principale delega istituzionale proveniente dal Consiglio di amministrazione, ha il compito di costantemente collaborare nell'identificazione dei nuovi possibili rischi, di costantemente migliorare e perfezionare il sistema di prevenzione, organizzare l'attività, pianificare i processi, determinare (giorno per giorno) le migliori procedure per l'impresa cooperativa, garantendo sempre (in modo condiviso ed informato) la conformità dei comportamenti e delle azioni ai valori ed ai principi di base adottati.

Per CRM la costruzione di un sistema di prevenzione prima, ed il suo perfezionamento poi, sono passaggi che presuppongono sempre di confrontarsi con l'insieme delle fasi (documentali), delle prassi e degli usi che rappresentano il complesso di principi, di rapporti sociali ed organizzativi, delle regole di funzionamento e delle procedure di lavoro della cooperativa. Per CRM ciò significa, in primo luogo, considerare ed attuare sempre il suo Statuto ed i suoi Regolamenti attuativi, le deleghe istituzionali, gli strumenti organizzativi, i manuali e le discipline concernenti (anche) altri sistemi (quali, ad esempio, quello della qualità, della sicurezza sul lavoro etc.) che difatti, da parte di CRM, vengono valutati ed integrati in modo coerente (ed in un unico contesto) con il Sistema di prevenzione degli illeciti alla cui base risiede il presente Codice Etico (questo concetto di base è in CRM oltremodo garantito dal fatto che i componenti dell'Organo di Controllo indipendente sono persone che, in concreto, conoscono gli aspetti della cooperativa concernenti, ad esempio, la sua

contabilità, la sua gestione, la tematica della sicurezza e prevenzione suoi luoghi di lavoro, nonché la normativa che ne ispira la realizzazione aziendale in termini di raggiungimento di obiettivi etici d'impresa sociale).

Nella filosofia e nella prassi aziendale di CRM il sistema di prevenzione deve sempre rappresentare e poter ricostruire, anche con nuovi inserimenti, e/o con la razionalizzazione dei riferimenti già esistenti, un complessivo contesto organico ed un quadro documentale così principalmente (e sinteticamente) articolato:

1. **Statuto** dal quale identificare la specifica missione storica e attuale della cooperativa, con i valori guida di riferimento e la definizione dei contenuti e della disciplina generale dei diversi istituti (competenza dell'Assemblea straordinaria);
2. **Codice Etico** (che tenga conto anche di altri documenti: Statuto e Regolamenti) ed altri riferimenti etici concernenti i significati propri delle relazioni e delle azioni tutte della cooperativa (competenza dell'Assemblea ordinaria);
3. **Regolamenti** di attuazione dello Statuto (competenza dell'Assemblea ordinaria), riguardanti lo sviluppo delle discipline applicative dei diversi istituti (socio lavoratore, azionisti di capitale, prestito, ecc.). In tale ambito CRM ritiene indispensabile un coordinamento pure con i contenuti del Regolamento che disciplina le attività dei Soci -lavoratori di cui alla Legge n. 142/2001;
4. **Istituti di rappresentanza** riguardanti le modalità di rappresentanza dell'impresa cooperativa e di attribuzione delle responsabilità per l'esercizio dell'impresa alle Figure c.d. apicali (competenza del Consiglio di Amministrazione);
5. **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** per assicurare il perseguimento degli obiettivi della cooperativa, nelle diverse aree di competenza e di operatività (competenza del Consiglio di Amministrazione);
6. **Sistema di Controllo** (e di un organo di controllo indipendente ad esso correlato) che dovrà sempre assicurare una vigilanza costante sulle figure apicali e sui collaboratori c.d. Strategici (quali, ad esempio, di potere e gestionali apicali/operative) in modo da assicurare e determinare interventi preventivi, ovvero comunque una adeguata reazione, in caso di elusione dei principi di base e delle misure di sicurezza;
7. **Procedure e Processi** (competenza del Consiglio di Amministrazione) per la formazione della volontà dell'Ente (processi decisionali, protocolli etc.) e per lo svolgimento delle attività operative (limiti, vincoli, fasi, approvazioni, rendiconti etc.).

Per CRM i predetti riferimenti possono/debbono essere variamente e diversamente intesi ed articolati nel tempo, ma i loro contenuti resteranno sempre costantemente valutati proprio per dar vita a un Sistema di Prevenzione e Controllo degli illeciti saldamente dinamico ma ancorato ai valori guida identificati dalla Cooperativa (intesi come Missione) validamente supportati da idonei

strumenti di organizzazione e gestione (intesi in termine di Visione partecipata da tutti i soci).

### III

#### **Il Codice Etico e le linee guida che hanno ispirato CRM nella sua adozione e promulgazione. I principi di base del Codice Etico (e di comportamento) in relazione ai reati dolosi previsti dal Dlgs. n. 231/2001**

##### Il rispetto delle leggi e dei regolamenti tutti:

1. CRM, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme (secondarie e/o regolamentari) vigenti nei territori nei quali si trova a operare. Tutte le attività devono pertanto essere improntate e svolte nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate. CRM esige dai propri soci, amministratori, *managers* e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
2. CRM esige dai propri soci, amministratori, *managers* e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale della cooperativa.
3. CRM si impegna ad adottare le ulteriori misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato da soci, amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da ogni soggetto con cui intrattenga rapporti.

##### I rapporti con il mercato:

1. CRM compete lealmente sul mercato rispettando ed incentivando le regole della concorrenza e dell'abbattimento delle barriere all'entrata;
2. CRM non offre, né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti. Omaggi di cortesia sono meramente tollerati quando siano di modico valore e non inducano ad essere intesi come strumento di ricerca di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.

##### Rapporti con la politica:

1. CRM può contribuire in modo trasparente al finanziamento di associazioni, partiti politici, comitati, organizzazioni o candidati politici, purché in modo trasparente, informato e sempre nel pieno rispetto della legge e delle norme vigenti.

##### Gestione societaria, contabile, bilancio ed utilizzo risorse:

1. CRM persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio;

2. CRM assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto delle norme di legge e di Statuto;
3. CRM assicura il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari, ancorché relativi al gruppo al quale appartiene o alle sue partecipazioni;
4. CRM riconosce valore fondamentale alla corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile;
5. ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti;
6. l'utilizzo delle risorse (economiche, finanziarie, di accredito) di CRM è regolato da protocolli e procedure che consentano la massima trasparenza e richiedano la periodica rendicontazione.

#### Regolarità del lavoro:

1. CRM s'impegna ad applicare ai propri soci lavoratori, dipendenti e/o collaboratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti;
2. CRM nell'adozione delle procedure attinenti a contestazioni disciplinari s'impegna a rispettare in modo scrupoloso ed informato l'iter più favorevole al lavoratore.

#### Collegamento con i Modelli e le procedure:

1. CRM stabilisce sempre Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché procedure, criteri e sanzioni per rendere effettivamente esigibile il rispetto dei principi enunciati.

## IV

### **Contenuti minimi e principi di base (e di comportamento) in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del Dlgs. n. 231/2001**

CRM esplicita in modo chiaro e rende noti pubblicamente, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Tali principi e criteri possono così individuarsi/tratteggiarsi:

1. evitare i rischi;
2. valutare i rischi che non possono essere evitati;
3. combattere i rischi alla fonte;
4. adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
5. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
6. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;



7. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
8. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
9. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi di base sono perseguiti/utilizzati da CRM per adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei soci lavoratori, dei dipendenti e collaboratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione aziendale adeguata ai vari campi operativi nei quali CRM opera e dei mezzi necessari ivi da allocarsi.

La cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (art. 6, comma 2, lett. b, Dlgs. n. 231/2001).

## V

### **Appendice Normativa**

#### **I reati contro la Pubblica Amministrazione**

##### **a) Fattispecie corruttive**

##### **317 c.p. Concussione**

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

##### **Art. 318 c.p. Corruzione per un atto d'ufficio**

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

##### **Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.

##### **Art. 319-bis c.p. Circostanze aggravanti**

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi

### **319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari**

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

### **Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio**

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

### **Art. 321 c.p. Pene per il corruttore**

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-*bis*, nell'art. 319-*ter*, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità

### **Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione**

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

### **Art. 322-*bis* c.p. Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri**

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche: 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti

a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.

Le disposizioni degli articoli 319-*quater*, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso: 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo; 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

#### **b) Reati in tema di erogazioni pubbliche**

##### **316-bis c.p. Malversazione a danno dello Stato**

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

##### **Art. 316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato**

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito

#### **c) Reati in materia ambientale (di cui all'art 25-undecies Dlgs n. 231/2001)**

##### **Art. 452-bis c.p. Inquinamento ambientale**

**È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000**

**chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:** 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

#### **Art. 452-*quater* c.p. Disastro ambientale**

**Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici anni. Costituiscono disastro ambientale alternativamente:** 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo. Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

#### **Art. 452-*quinquies* c.p. Delitti colposi contro l'ambiente**

**Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-*bis* e 452-*quater* è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi.** Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

#### **Art. 452-*octies* c.p. Circostanze aggravanti**

**Quando l'associazione di cui all'articolo 416 è diretta, in via esclusiva o concorrente, allo scopo di commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo, le pene previste dal medesimo articolo 416 sono aumentate.** Quando l'associazione di cui all'articolo 416-*bis* è finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale, le pene previste dal medesimo articolo 416-*bis* sono aumentate. Le pene di cui ai commi primo e secondo sono aumentate da un terzo alla metà se dell'associazione fanno parte pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio che esercitano funzioni o svolgono servizi in materia ambientale.

#### **Art. 452-*sexies* c.p. Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività**

**Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000 chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa**

**illegittimamente di materiale ad alta radioattività.** La pena di cui al primo comma è aumentata se dal fatto deriva il pericolo di compromissione o deterioramento: 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Se dal fatto deriva pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone, la pena è aumentata fino alla metà.

#### **d) Truffa e frode ai danni dello Stato**

##### **Art. 640 c.p. Truffa**

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549: 1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare; 2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità; 2-bis. se il fatto è commesso in presenza della circostanza di cui all'articolo 61, numero 5). Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

##### **Art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche**

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

##### **Art. 640-ter c.p. Frode informatica**

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema. La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 a euro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo e terzo comma o un'altra circostanza aggravante.

#### **1.2 I reati societari**

Di seguito si riportano le fattispecie di reato costituenti attività criminosa condotta nell'ambito dei

cosiddetti reati societari, elencati dall'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.

#### **a) Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni**

##### **Art. 2621 c.c. False comunicazioni sociali**

Fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da uno a cinque anni. La stessa pena si applica anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

##### **Art. 2622 c.c. False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori**

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da tre a otto anni. Alle società indicate nel comma precedente sono equiparate: 1) le società emittenti strumenti finanziari per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea; 2) le società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano; 3) le società che controllano società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea; 4) le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

##### **Art. 173-bis del T.U.F. (D.Lgs n. 58/1998) Falso in prospetto**

Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti per la offerta al pubblico di prodotti finanziari o l'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o

notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

#### **Art. 2624 c.c. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione**

I responsabili della revisione i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.

#### **b) Tutela penale del capitale sociale**

##### **Art. 2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti**

Gli amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

##### **Art. 2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve**

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, gli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite, sono puniti con l'arresto fino ad un anno. La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

##### **Art. 2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali della società controllante**

Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino ad un anno. La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge. Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

##### **Art. 2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori**

Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento

del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato .

### **2629-bis c.c. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi**

L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla società o a terzi .

### **Art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale**

Gli amministratori e i soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

### **Art. 2633 c.c. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori**

I liquidatori che, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, cagionano danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

### **c/ Tutela penale del funzionamento della società**

#### **Art. 2625 c.c. Impedito controllo**

Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 euro. Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino ad un anno e si procede a querela della persona offesa. La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

#### **Art. 2636 c.c. Illecita influenza sull'assemblea**

Chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

#### **Art. 2637 c.c. Aggiotaggio**

Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici



concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari, è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

#### **d) Tutela penale delle funzioni di vigilanza**

##### **Art. 2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza**

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni. La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58. Agli effetti della legge penale, le autorità e le funzioni di risoluzione di cui al decreto di recepimento della direttiva 2014/59/UE sono equiparate alle autorità e alle funzioni di vigilanza.

#### **1.3 I reati relativi alla violazione della normativa per la salute sul lavoro e sicurezza sul lavoro**

Il presente paragrafo si riferisce ai reati relativi alla violazione delle normative per la salute e sicurezza sul lavoro, secondo le fattispecie introdotte dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001.

**a) Art. 589 comma II c.p. Omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008.**

**b) Art. 589, comma II, c.p. Omicidio colposo commesso con violazione delle altre norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

La norma prevede che nel caso di omicidio colposo l'agente è punito con la reclusione da due a sette anni.

**c/ Art. 590, terzo comma, c.p. Lesioni gravi o gravissime colpose, commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

La presente norma punisce colui che cagiona ad altri, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, una lesione personale colposa: in caso di lesioni gravi la pena è della reclusione da tre mesi a un anno, o della multa da euro 500 a euro 2.000; in caso di lesioni gravissime la pena è della reclusione da uno a tre anni.

**1.4 I reati informatici e le condotte criminose rilevanti per l'attività della cooperativa**

Il presente paragrafo si riferisce ai delitti informatici e trattamento illecito di dati, secondo le fattispecie previste dall'art. 24-*bis* del D.Lgs. n. 231/2001.

**Art. 491-*bis* c.p. Documenti informatici**

Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

**Art. 615-*ter* c.p. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico**

Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni. La pena è della reclusione da uno a cinque anni: 1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema; 2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato; 3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti. Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni. Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio.

**Art. 615-*quater* c.p. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici**

Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, è punito con la reclusione sino

ad un anno e con la multa sino a euro 5.164. La pena è della reclusione da uno a due anni e della multa da euro 5.164 a euro 10.329 se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'articolo 617-*quater*.

**Art. 615-*quinquies* c.p. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico**

Chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa sino a euro 10.329.

**Art. 617-*quater* c.p. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche**

Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la stessa pena si applica a chiunque rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle comunicazioni di cui al primo comma. I delitti di cui ai commi primo e secondo sono punibili a querela della persona offesa. Tuttavia si procede d'ufficio e la pena è della reclusione da uno a cinque anni se il fatto è commesso: 1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità; 2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema; 3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

**Art. 617-*quinquies* c.p. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche**

Chiunque, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è della reclusione da uno a cinque anni nei casi previsti dal quarto comma dell'articolo 617-*quater*.

**Art. 635-*bis* c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è

commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni e si procede d'ufficio

**Art. 635-ter c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. Se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

**Art. 635-quater c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, mediante le condotte di cui all'articolo 635-bis, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento è punito con la reclusione da uno a cinque anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

**Art. 635-quinquies c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità**

Se il fatto di cui all'articolo 635-quater è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento, la pena è della reclusione da uno a quattro anni. Se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità ovvero se questo è reso, in tutto o in parte, inservibile, la pena è della reclusione da tre a otto anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

**1.5 I reati contro la personalità individuale e le condotte criminose rilevanti per l'attività della cooperativa**

Il presente paragrafo si riferisce ad alcuni reati contro la personalità individuale, secondo le fattispecie previste dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. n. 231/2001.

**Art. 600 c.p. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù**

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività

illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

**Art. 600-bis c.p. Prostituzione minorile**

È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.000 a euro 150.000 chiunque: 1) recluta o induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto; 2) favorisce, sfrutta, gestisce, organizza o controlla la prostituzione di una persona di età inferiore agli anni diciotto, ovvero altrimenti ne trae profitto. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di un corrispettivo in denaro o altra utilità, anche solo promessi, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000.

**Art. 600-ter c.p. Pornografia minorile**

È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 24.000 a euro 240.000 chiunque: 1) utilizzando minori di anni diciotto, realizza esibizioni o spettacoli pornografici ovvero produce materiale pornografico; 2) recluta o induce minori di anni diciotto a partecipare a esibizioni o spettacoli pornografici ovvero dai suddetti spettacoli trae altrimenti profitto. Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 2.582 a euro 51.645. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164. Nei casi previsti dal terzo e dal quarto comma la pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale sia di ingente quantità. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque assiste a esibizioni o spettacoli pornografici in cui siano coinvolti minori di anni diciotto è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000. Ai fini di cui al presente articolo per pornografia minorile si intende ogni rappresentazione, con qualunque mezzo, di un minore degli anni diciotto coinvolto in attività sessuali esplicite, reali o simulate, o qualunque rappresentazione degli organi sessuali di un minore di anni diciotto per scopi sessuali.

**Art. 600-quater c.p. Detenzione di materiale pornografico**

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549. La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

#### **Art. 600-quater.1 c.p. Pornografia virtuale**

Le disposizioni di cui agli articoli 600-ter e 600-quater si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo. Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

## VI

### **Appendice giurisprudenziale**

#### **Cass. pen. Sez. Unite, 30/01/2014, n. 10561**

*<<Nel vigente ordinamento, è prevista solo una responsabilità amministrativa e non una responsabilità penale degli enti (ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231), sicchè la società non è mai autore del reato e concorrente nello stesso>>.*

#### **Cass. pen. Sez. V, 18/12/2013, n. 4677**

*<<La responsabilità dell'ente, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, non trova certamente fondamento nel non aver impedito la commissione del reato. Invero, occorre verificare l'adeguatezza del modello organizzativo dell'ente, approntato per impedire che i vertici dell'azienda commettano determinati reati. In definitiva, non si tratta di una responsabilità oggettiva, giacché l'oggetto dell'esame è comunque conseguenza di un'attività volontaria e consapevole di chi ha elaborato il modello, lo ha approvato e reso esecutivo, trattandosi, dunque, di un giudizio strettamente normativo>>.*

#### **Cass. pen. Sez. V, 28/11/2013, n. 10265**

*<<Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente, la legge non richiede necessariamente che l'autore del reato abbia voluto perseguire l'interesse dell'ente, nè è richiesto che lo stesso sia stato anche solo consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta, come confermano la stessa previsione contenuta nell'art. 8, lettera a), D.Lgs. n. 231/2001 per cui la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è identificato o non è imputabile, e l'introduzione negli ultimi anni di ipotesi di responsabilità dell'ente per reati di natura colposa>>.*

#### **Cass. pen. Sez. IV, 25/06/2013, n. 42503**

*<<L'istituto della sospensione condizionale della pena non è applicabile alle sanzioni inflitte agli*

*enti a seguito dell'accertamento della sua responsabilità da reato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, la cui natura amministrativa non consente l'applicabilità di istituti giuridici specificamente previsti per le sanzioni di natura penale>>.*

**Cass. civ. Sez. Unite, 09/01/2013, n. 296**

*<<La responsabilità erariale è imputabile anche al soggetto che ha agito in forza di un rapporto organico con la società-persona giuridica che è beneficiaria di fondi pubblici. Tanto è che il discrimen è determinato non dalla qualifica soggettiva dell'agente ma dal criterio oggettivo di utilizzo dei fondi pubblici per scopi non conformi a quelli sottesi all'erogazione>>.*

**App. Milano Sez. II, 25/01/2012**

*<<Ad eccezione dell'ipotesi in cui il reato è commesso dal singolo "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (cioè quando viene meno il rapporto di immedesimazione organica), l'Ente potrà andare esente da responsabilità solo laddove fornisca prova di avere adottato ed attuato le misure necessarie per impedire la commissione di quello specifico reato>>.*

**Cass. pen. Sez. IV, 08/07/2014, n. 36268**

*<<Nella materia della sicurezza del lavoro e della prevenzione infortuni, la norma dettata dal DLgs. n. 626 del 1994, art. 7, (ora D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 26) ha la funzione di individuare l'ipotesi in cui il committente si debba ritenere corresponsabile con l'appaltatore per la violazione di norme antinfortunistiche, nell'ottica di rafforzare la tutela dei beni giuridici della vita e della salute del lavoratore, non potendosi ritenere corretta l'interpretazione secondo la quale la verifica in merito all'idoneità tecnico-professionale debba intendersi limitata alle competenze tecniche dell'impresa appaltatrice>>.*

**Cass. pen. Sez. IV, 14/02/2014, n. 36438**

*<<In ordine alla sicurezza nell'ambito lavorativo, si rileva come anche i terzi, allorché si trovino esposti ai rischi di un'attività lavorativa, devono ritenersi destinatari delle norme di prevenzione. Ne deriva che è irrilevante che ad infortunarsi sia stato un lavoratore subordinato, un soggetto a questi equiparato o, addirittura, una persona estranea all'ambito imprenditoriale, a condizione che sia ravvisabile il nesso causale con l'accertata violazione delle misure di prevenzione. In definitiva, sussiste un cd. rischio aziendale connesso all'ambiente di lavoro che deve essere coperto da chi organizza il lavoro>>.*

**Cass. pen. Sez. Unite, 24/04/2014, n. 38343**

*<<In tema di infortuni sul lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più*

*convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi doveri // Ai fini della sussistenza del nesso causale nella fattispecie di omissione dolosa di cautele aggravata da infortunio non è sufficiente l'accertamento di un decorso reale, né l'individuazione di un comportamento alternativo lecito che se adottato avrebbe impedito il verificarsi dell'evento, essendo necessario verificare anche se il comportamento alternativo ipotizzato sarebbe stato in concreto effettivamente idoneo a impedire l'evento>>.*

**Cass. Pen. Sez. IV, 18/02/2015 n. 7630**

*<<Non può ritenersi sufficiente l'addestramento adeguato e specifico dei lavoratori addetti alle operazioni di manovra del carroponte e ciò in diretta dipendenza della mancata valutazione del rischio specifico da parte del datore di lavoro, attestata dall'omessa indicazione del DVR proprio della parte inerente la movimentazione manuale dei carichi e della mancata adozione di misure tecnico amministrative idonee a ridurre al minimo i rischi connessi alle operazioni di movimentazione carichi>>.*

**Cass. pen. Sez. VI, 11/04/2014, n. 22707**

*<<Integra il reato di corruzione per un atto d'ufficio il comportamento del dipendente comunale addetto ad istruire pratiche relative a gare d'appalto, che percepisce da un privato denaro o altre utilità al fine di "velocizzare" la liquidazione di fatture nell'interesse di quest'ultimo, poichè l'accettazione di una indebita retribuzione, pur se riferita ad un atto legittimo, configura comunque una violazione del principio d'imparzialità>>.*

**Cass. Pen. VI, 08/07/2014 n. 40304**

*<<in materia di turbata libertà [che non costituisce tuttavia, ex se, un reato presupposto] degli incanti con il termine "collusione" si intende ogni accordo clandestino, intercorrente tra soggetti privati in qualsiasi modo interessati alla gara o tra questi e i preposti alla gara, diretto a influire sull'esito della stessa>>.*

## VII

### **Storia della cooperativa e correlate finalità aziendali e sociali (la storia della cooperativa CRM rispetto ai suoi valori e principi fondanti di base)**

La Cooperativa Sociale Rieducazione Motoria, (nel prosieguo, per brevità, CRM), nasce nell'ottobre nel 1985 dall'iniziativa di nove persone, in maggioranza fisioterapisti, con gli obiettivi di assicurare ai propri soci e dipendenti lavoro continuativo e agli utenti servizi di qualità.

La forma giuridica della società cooperativa ha (storicamente) rappresentato l'incontro perfetto tra le possibili scelte etiche e quelle gestionali dell'impresa sotto forma di azienda.

CRM, nel rispetto dei principi costituzionali e legislativi sulla cooperazione, riconosce i valori mutualistici sia verso i propri soci che verso soggetti terzi, ai sensi della Legge n. 381/1991, che



disciplina le cooperative sociali.

Fin dalla sua nascita, la cooperativa si è distinta per la promozione della partecipazione diretta dei soci lavoratori nella gestione dell'impresa, del protagonismo, del senso di responsabilità e delle pari opportunità garantite agli stessi in ogni settore di operativo riferimento.

In particolare, CRM opera da sempre secondo i concetti primari e fondamentali della cooperazione, promuovendo la trasparenza e la cultura della c.d. “porta aperta” garantita e sicura, anche attraverso:

- basse barriere di ingresso (l'adesione dei soci prevede limitate quote a titolo di tassa di ammissione e di sottoscrizione di una quota di capitale sociale minimo) che, tuttavia, non hanno mai significato scarso controllo delle attitudini, delle qualifiche e delle propensioni personali;
- continuità e stabilità lavorativa dei soci, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro regolari, adeguati e, tendenzialmente, a tempo indeterminato (l'utilizzo del contratto a tempo determinato viene infatti limitato alle situazioni di mera sostituzione dei soci assenti per maternità, ferie, rientri temporanei nei paesi di origine) onde permettere di sviluppare *équipes* e *team* di lavoro prevalentemente stabili;
- attenzione alla regolarità di pagamento degli stipendi dei lavoratori e degli onorari dei collaboratori e dei consulenti, nonché alle condizioni lavorative degli stessi;
- CRM ha, in particolare, sviluppato una propria sensibilità verso le problematiche delle donne lavoratrici, realizzando attività differenziate e promuovendo iniziative volte al sostegno della conciliazione dei tempi tra lavoro, prole e famiglia (contratti *part time*; aspettative; flessibilità degli orari etc.);
- attivazione di strumenti di conciliazione sociale al fine di favorire il benessere psico-fisico dei propri soci, dipendenti e collaboratori (colloqui di aiuto; percorsi di accompagnamento per la soluzione dei problemi; assistenza per la compilazione di modulistica fiscale e l'adempimento di procedure burocratiche; incontri esplicativi; riunioni di servizio, etc.);
- gestione diretta dei servizi, senza tendenzialmente ricorrere a parcellizzazione o a sub-appalti;
- esternalizzazione (selezionata e monitorata) dei soli servizi che necessitano di specifiche conoscenze tecniche, che la cooperativa, specializzata in servizi socio-sanitari, non possiede (in particolare, vengono tendenzialmente affidati all'esterno i seguenti servizi: pulizia e sanificazione degli ambienti; ristorazione all'interno delle strutture residenziali e semi residenziali; manutenzione di impianti e macchinari; lavanderia industriale per le strutture residenziali; cura e manutenzione del verde; elaborazione buste paga, contributi e assistenza fiscale; assistenza legale; attività educative e riabilitative per persone diversamente abili; servizi medici, infermieristici, psicologici, fisioterapici);
- trattamento dei lavoratori secondo rigidi principi di parità e di non discriminazione, e, pertanto,

senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;

- contrasto di ogni forma di prevaricazione e di discriminazione anche attraverso percorsi di formazione, condivisione ed accompagnamento informativo;
- promozione delle specifiche capacità ed attitudini professionali dei singoli lavoratori;
- promozione del confronto aperto, del dialogo e della partecipazione dei soci per la gestione e nella gestione democratica ed informata della cooperativa;
- promozione del volontariato, specialmente organizzato, che affianchi gli operatori senza sostituirsi ad essi;
- adesione alla Associazione Legacoop, di cui si ritiene parte attiva sia a livello locale sia a livello nazionale, condividendone principi, valori e storia;
- rafforzamento del movimento cooperativistico mediante l'associazione a consorzi e la partecipazione, quale socio sovventore, ad altre cooperative.

CRM, come prevede la predetta Legge n. 381/1991, si pone lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità e, dunque, di tendere verso la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (art. 1, lettera a della anzidetta Legge) in modo corretto, trasparente e leale.

Specificamente, la cooperativa svolge storicamente i seguenti servizi socio-sanitari ed educativi, rispetto ai quali pone e raffronta i suoi principi etici di base:

- riabilitazione e fisioterapia come Istituto di riabilitazione (I.D.R.). CRM, in particolare, offre servizi di fisioterapia domiciliare e ambulatoriale, rivolti a tutti gli utenti affetti da patologie fisiche, psichiche e sensoriali che necessitino di prestazioni di tipo riabilitativo;
- gestione completa di Centri Diurni per Disabili (C.D.D.), ovverosia unità semi-residenziali che fanno parte del sistema socio-sanitario regionale. Detti centri offrono accoglienza a persone di età compresa tra i 18 ed i 65 anni con gravi disabilità di tipo psichico e motorio: essi hanno la finalità di migliorare la qualità della vita della persona disabile in età post scolare e, correlativamente, alleviare le problematiche della sua famiglia;
- servizio di assistenza domiciliare ad anziani e portatori di *handicap* (S.A.D.), quale specifico servizio che offre agli utenti un sostegno domiciliare (servizi di igiene personale e mobilitazione, igiene ambientale, accompagnamento, spesa, disbrigo pratiche burocratiche, pasti e sostegno psicologico);
- assistenza infermieristica territoriale svolta in regime di convenzione con alcuni Comuni. Quale servizio che consente agli utenti di usufruire di alcune prestazioni infermieristiche: misurazione della pressione, della glicemia, effettuazione di iniezioni intramuscolari (da parte di personal infermieristico specializzato) etc.;

- gestione (integrale e/o semi-integrale) di Residenze Sanitarie per Disabili (R.S.D.);
- gestione di Centri Diurni Integrati (C.D.I.), quali centri che concorrono all'assistenza di persone anziane non autosufficienti, quando gli interventi a domicilio non sono in grado di garantire un'adeguata intensità e continuità delle prestazioni socio-assistenziali, sanitarie e riabilitative;
- gestione di Residenze Sanitarie Assistenziali (R.S.A.), ossia di quelle strutture sanitarie residenziali, finalizzate a fornire ospitalità, prestazioni sanitarie, assistenziali, di recupero funzionale e di inserimento sociale dei soggetti svantaggiati. Trattasi di un servizio rivolto alle seguenti persone: di età superiore ai 65 anni, non autosufficienti e non assistibili a domicilio, che non necessitano di ricovero in strutture di tipo ospedaliero o nei centri di riabilitazione; persone adulte colpite da *handicap* di natura fisica, psichica o sensoriale; persone adulte con storia di istituzionalizzazione psichiatrica.

L'impegno storico di CRM nella gestione dei predetti servizi, si esprime anche attraverso:

- un'offerta di servizi qualificati e di alto livello qualitativo nell'ambito sociale, sanitario, socio-sanitario ed educativo;
- l'assunzione di modelli e prassi operative incentrati sul raggiungimento dell'autonomia dell'assistito e dell'utente in generale;
- la promozione del concetto di prevenzione come strumento di conservazione e recupero attivo della salute personale (sia fisica che psichica);

l'aiuto umano costante rivolto alle persone utenti al fine di migliorarne la qualità di vita.

## VIII

### **L'etica di comportamento rispetto alla svolgimento della funzione aziendale. I rapporti (e l'etica di comportamento di base) con i soggetti interni ed esterni a CRM**

Nei rapporti con i soggetti terzi (sia utenti che fornitori e/o fruitori indiretti) CRM si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza, rispetto delle norme e delle persone, nonché di efficienza.

I dipendenti ed i soci della cooperativa ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza del servizio e/o dell'affare trattato.

Sono esplicitamente proibite e preventivamente stigmatizzate tutte le pratiche (dirette ed indirette) di corruzione, frode, truffa, turbativa degli incanti (pubblici e privati) favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali, patrimoniali e/o di carriera per sé o per altri.

#### Rapporti con i dipendenti e soci

CRM provvede alla più ampia diffusione del presente Codice Etico presso i dipendenti, i soci, i collaboratori ed i fornitori.

La cooperativa procede all'individuazione ed alla selezione dei soci e dei dipendenti (anche e soprattutto rispetto all'affidamento di funzioni direttive e/o operative qualificate) con assoluta imparzialità, meritocrazia, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente, dello Statuto e delle procedure correlate interne.

CRM richiede che i propri dipendenti e soci conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti e soci neo-assunti e/o neo-entranti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro incarico/lavoro e/o ruolo.

I dipendenti ed i soci hanno, in particolare, l'obbligo di:

1. astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
2. rivolgersi ai propri superiori o ai membri dell'Organo di Controllo [OdV] (o a chi riveste le funzioni superiori/direttive delegate) in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice Etico;
3. riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò delegate (OdV) di qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico;
4. astenersi dall'assecondare e/o non denunciare qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta da chiunque;
5. collaborare attivamente per la verifica e la segnalazione delle possibili (e/o potenzialmente concrete) violazioni con le strutture a ciò delegate (OdV).

Il socio lavoratore e/o il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori e a coloro che rivestono le funzioni a ciò delegate (OdV).

I dipendenti sono, quindi, tenuti a segnalare all'anzidetto Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza diretta e/o indiretta.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori e/o all'immagine della Cooperativa verrà considerata infrazione e, quindi, sanzionata disciplinarmente secondo i regolamenti e le prassi di Statuto/CCNL.

CRM pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane e a tale suddetto fine:

1. considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al socio e/o al dipendente;
2. ritiene che soci e i dipendenti siano tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti, delle attitudini lavorative e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della cooperativa;

3. ritiene che i soci e i dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale (sia interno che esterno, sia materiale che immateriale);
4. riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti e dei soci a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della cooperativa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, e/o dallo Statuto della cooperativa, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di socie e/o dipendenti;
5. ritiene che i dipendenti e i soci debbano evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto (diretto e/o indiretto) con gli interessi di CRM o che possano interferire con la loro capacità di assumere e/o svolgere, in modo imparziale e corretto, compiti e decisioni nel migliore interesse di CRM e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico;
6. ritiene che ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse debba essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata (e nel caso in cui la stessa determini e/o possa costituire reato, immediatamente all'OdV);
7. ritiene in particolare tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della cooperativa e, soprattutto, della struttura operativa di appartenenza.

#### **I rapporti con i collaboratori ed i consulenti**

CRM procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio.

Quanto stabilito al punto precedente per i soci ed dipendenti vale anche per i collaboratori e consulenti esterni, nei limiti dei rapporti intrattenuti con CRM.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei relativi rapporti contrattuali.

#### **Rapporti con i clienti e i fornitori**

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i clienti e fruitori dei servizi, CRM si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, al proprio Statuto ai contratti in essere ed alle procedure interne tutte.

In particolare, è fatto obbligo di:

1. fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali e di regolamento, servizi e prodotti di alta qualità;
2. fornire accurate, tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi elargiti in modo tale che il cliente e l'utente finale possa assumere decisioni consapevoli ed informate.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, CRM opera nel rispetto della normativa,

dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure aziendali tutte.

I dipendenti e soci addetti alle relazioni ed ai rapporti con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di trasparenza, imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, ivi segnalando all'Ufficio (e/o all'OdV) preposto l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

Nei rapporti nascenti da contratti di appalto (sia diretto che di subappalto), di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai vari destinatari delle norme del presente Codice, in particolare, di:

1. osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
2. non precludere ad alcuna amministrazione/azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
3. mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità in questo ambito, sono ammessi (*rectius* tollerati) solo ed unicamente nel caso in cui siano di (assoluto) modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio.

In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata dal Responsabile del servizio e, dunque, documentata in modo adeguato seguendo la procedura interna. Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, ai soci, al personale dipendente, ai collaboratori esterni ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi è fatto obbligo di segnalare formalmente la situazione al proprio Responsabile e all'OdV.

#### **Rapporti con cooperative e società concorrenti**

CRM rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti preclusivi, contro la piena e regolare concorrenza, ingannevoli, collusivi e, più in generale qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

#### **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

CRM adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico e/o para-pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico

interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente preposte e/o autorizzate che agiranno sulla base delle procedure all'uopo adottate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, CRM, e ogni socio e/o dipendente, collaboratore o consulente della stessa, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Il socio, il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### **Rapporti con i soggetti di Vigilanza e controllo (rapporti con l'OdV)**

La cooperativa impronta i propri rapporti e contatti con i soggetti deputati alla vigilanza e controllo (dell'applicazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione) alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, dell'obbligo di adeguato pagamento per l'opera prestata dagli stessi, ivi impegnandosi sempre a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni ed indicazioni tutte (sia esecutive che gestionali e/o a carattere direttivo).

La cooperativa assicura ai membri dell'OdV i mezzi economici necessari ad assicurare il loro intervento e la loro presenza alle (di norma) trimestrali riunioni collegiali di verifica e di rendiconto (delle misure e prescrizioni necessarie e/o segnalate), nonché i mezzi patrimoniali atti a permettere loro di intervenire autonomamente anche sotto il profilo economico (ciò in particolare, si verifica in CRM mediante la dotazione dell'OdV di un fondo documentalmente messo bilancio e a disposizione diretta dei membri dell'OdV su loro esplicita richiesta orale e/o scritta).

CRM si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo dei servizi erogati in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, la cooperativa predispose ed attua le opportune procedure di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste e dei rendiconti formati da tali soggetti in modo sintetico ma puntuale e documentale.

### **Rapporti con le organizzazioni sindacali**

CRM non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti e dal suo Statuto.

Le relazioni con le Organizzazioni sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse di CRM, dei suoi soci e dipendenti e della collettività.

### **Rapporti con i mezzi di comunicazione di massa**

CRM si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso la

Presidenza (e/o il soggetto a ciò espressamente deputato), sempre in un atteggiamento di massima correttezza, veridicità, pertinenza, continenza, disponibilità e trasparenza e, comunque, sempre nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla cooperativa tenuto conto della normativa vigente in materia (con particolare riguardo alla massima cautela della diffusione di possibili dati personali anche di tipo derivato e/o indiretto).

I soci e i dipendenti non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali e/o sociali, e/o organizzative, senza l'autorizzazione della Presidenza e/o del soggetto di CRM a ciò preposto.

In caso di partecipazione a convegni, congressi, seminari e altri eventi in genere, nonché in caso di redazione di articoli, saggi e pubblicazioni, le informazioni fornite relativamente alle attività, ai risultati, alle posizioni e alle strategie aziendali possono essere divulgate solo se già rese pubbliche ovvero autorizzate dal diretto responsabile di CRM e, in ogni caso, devono rispondere ai principi di trasparenza, correttezza, continenza, pertinenza.

## IX

### **Modalità di comportamento rispetto agli eventuali reati presupposto di base**

#### **Reati contro la pubblica amministrazione e rispetto ai rapporti con pubblici ufficiali**

A tutti i collaboratori della cooperativa, nell'ambito dei rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (anche aventi ad oggetto atti e/o fatti e/o richieste diverse da quelle nascenti da contratti pubblici e/o privati), è comunque severamente vietato offrire o promettere agli stessi, anche mediante terzi o per interposta persona, denaro o qualunque altra utilità o beneficio, compresi doni, regalie, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo (in via di mera tolleranza) che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

A tutti i soci, i dipendenti ed collaboratori è vietato utilizzare contributi, finanziamenti e sovvenzioni ottenuti da enti pubblici (Stato, Regioni, enti locali, Unione Europea) destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, a finalità diverse, anche solo in parte.

I collaboratori ed i soci della cooperativa, nei rapporti con la pubblica amministrazione, sono tenuti a fornire dichiarazioni e documenti recanti informazioni veritiere e pertinenti, nonché a collaborare attivamente nel caso in cui la pubblica amministrazione richiedesse chiarimenti in merito.

#### **Reati societari e la trasparenza della contabilità**

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti e i preposti alla redazione dei documenti contabili e societari, i sindaci ed i liquidatori della cooperativa, devono redigere i bilanci, le relazioni le altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, nonché le comunicazioni



destinate alle autorità pubbliche di vigilanza, mediante l'esposizione di fatti conferenti e rispondenti al vero, anche nel caso in cui si tratti di elementi soggetti a valutazione (discrezionale e/o tecnico discrezionale), in modo completo e trasparente, al fine di esporre in modo chiaro e veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della cooperativa e di non cagionare danni patrimoniali alla stessa e/o a terzi.

Gli organi di controllo (contabile) della cooperativa, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni, devono aborrire la falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni e, perciò, devono attestare esclusivamente fatti rispondenti al vero, esponendo sempre in modo completo informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della cooperativa, in modo idoneo da fornire una rappresentazione veritiera, completa, chiara e trasparente della situazione economica e finanziaria della cooperativa.

Nel caso di elementi economici e patrimoniali fondati su valutazioni, tale valutazione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e congruità, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno determinato la valutazione del valore del bene e/o del servizio e/o, comunque, del cespite mano a mano in valutazione.

### **Tutela del patrimonio sociale e operazioni sulla azioni o sul capitale**

La cooperativa CRM promuove e tutela l'integrità del patrimonio sociale.

Gli amministratori della cooperativa, in particolare:

- salvi i casi di riduzione del capitale sociale, non possono procedere alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti, né possono liberare i soci dall'obbligo di eseguirli;
- non possono ripartire utili, o acconti su utili, non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, né possono ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- fuori dei casi consentiti dalla legge, non possono acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali della cooperativa, o della società controllante;
- non possono effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- non possono formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, o mediante sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della cooperativa nel caso di trasformazione.

La cooperativa CRM promuove la trasparenza e la collaborazione con i soci, con gli altri organi sociali e le autorità pubbliche di vigilanza.

Gli amministratori di CRM sono tenuti alla completa collaborazione con le attività di controllo o di revisione attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, e devono fornire con

tempestività le informazioni, i dati ed i documenti rilevanti che siano richiesti dagli organi di controllo tutti (sia interni che esterni alla cooperativa).

Le medesimo obbligazioni devono essere rispettate da tutti i collaboratori, lavoratori e soci della cooperativa, nei rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza e gli organi di controllo interni di CRM.

E' sempre severamente vietato effettuare atti simulati e/o fraudolenti, e/o artati al fine di determinare la maggioranza in assemblea.

### **Reati relativi alla violazione della normativa per la salute sul lavoro e sicurezza sul lavoro**

La cooperativa CRM diffonde la cultura della sicurezza, mediante l'informazione e la formazione del personale impegnato nei vari settori operativi, ai fini di rendere tutti i collaboratori consapevoli dei rischi sul lavoro e, dunque, dei comportamenti corretti da adottare.

La cooperativa gestisce il sistema della sicurezza sul lavoro mediante costante monitoraggio e aggiornamento del sistema stesso, tenendo conto delle modifiche normative e dell'evoluzione della tecnologia.

Tutti i collaboratori, interni ed esterni, (dipendenti, soci, amministratori, consulenti) sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle relative norme e degli obblighi derivanti dalla normativa in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le regole aziendali previste dalle procedure e dai regolamenti interni all'uopo adottati.

### **Reati informatici**

A tutti i collaboratori della cooperativa è vietato:

- introdursi nel sistema informatico o telematico della cooperativa protetto da misure di sicurezza;
- procurare abusivamente, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza o comunque fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo;
- danneggiare illecitamente il sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero favorire l'interruzione totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- intercettare fraudolentemente comunicazioni relative al sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero impedirle o interromperle, mediante qualsiasi mezzo;
- installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative al sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad esso pertinenti, o comunque di

pubblica utilità;

- distruggere danneggiare, rendere in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ostacolarne gravemente il funzionamento, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;

### **Reati contro la personalità individuale**

Tutti i collaboratori, dipendenti, soci della cooperativa che abbiano contatti con gli utenti dei servizi sociali devono tenere con gli utenti stessi comportamenti improntati all'assoluta correttezza e professionalità, evitando di assumere atteggiamenti non congrui alla loro professionalità e/o di eccessiva (inutile) confidenza.

E' severamente vietato:

1. costringere gli utenti a prestazioni lavorative o sessuali (anche solo sotto il potenziale profilo evocativo e/o virtuale), ovvero all'accattonaggio o, comunque, a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento e/o lo svilimento personale, umano e/o d'utente sottoposto a terapia (anche intensiva);
2. indurre gli utenti a qualsiasi forma (diretta e/o indiretta) di prostituzione, ovvero favorirne o sfruttarne la realizzazione (anche in forma meramente evocativa);
3. avere rapporti sessuali (anche in mera forma evocativa e/o virtuale) o compiere pratiche (anche lievi) a sfondo sessuale con tutti gli utenti, minorenni o maggiorenni (sia direttamente che indirettamente riferibili/collocabili in servizi e/o strutture di CRM);
4. compiere atti sessuali e/o pratiche sessuali (anche meramente evocativi) con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, soprattutto se in cambio di (anche solo promesso) denaro e/o di altra utilità economica e/o suscettibile di essere considerata tale;
5. tentare e/o realizzare (anche solo in parte) esibizioni pornografiche (anche solo virtuali) o produrre materiale pornografico utilizzando (anche indirettamente) gli utenti (ovvero attraverso riprese e/o fotografie di parti del corpo degli stessi), ovvero indurre gli stessi a partecipare ad esibizioni pornografiche (anche solo meramente evocative e/o virtuali);
6. raccogliere, distribuire, divulgare, diffondere o pubblicizzare con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, materiale pornografico, ovvero distribuire o divulgare notizie o informazioni finalizzate all'adescamento (anche virtuale) o allo sfruttamento sessuale degli utenti;
7. procurarsi, realizzare e/o detenere materiale (anche in forma parziale) pornografico e/o pornograficamente evocativo, anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali, in particolare se realizzato utilizzando minori degli anni diciotto e/o persone disabili, e/o incapaci di intendere e volere.

### **Corruzione privata**

A tutti i collaboratori, soci e dipendenti della cooperativa, nell'ambito dei rapporti con i *partners* commerciali e finanziari, consulenti, clienti, fornitori, controparti negoziali e con tutti gli altri

soggetti privati, è vietato offrire o promettere agli stessi, anche mediante terzi o per interposta persona, denaro o qualunque altra utilità o beneficio, compresi doni, regalie, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo (in via di mera tolleranza) che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

In ogni caso, eventuali omaggi e atti di cortesia devono essere comunicati ai soggetti responsabili della funzione aziendale coinvolta.

### **Ambiente e Salute (reati correlati)**

CRM considera l'ambiente e la natura valore fondamentale e patrimonio di tutti e, dunque, da tutelare e difendere in ogni stadio e processo lavorativo e di organizzazione e gestione aziendale.

A tal fine la cooperativa, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse anche riducendo l'impatto ambientale e promuovendo la cultura del rispetto delle risorse naturali e dell'ambiente naturale (da intendersi nella eccezione più estesa del termine: acqua, cielo, terra e fauna).

CRM, difatti, si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza (quali valori che la stessa considera e valuta sempre in modo unitario, non potendo prescindere gli uni [salute] dagli altri [sicurezza sul lavoro e ambiente]).

La gestione operativa dei servizi deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro anche attraverso il rispetto dell'ambiente.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di servizi, prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori e, soprattutto dell'utenza finale dei servizi elargiti da CRM.

La cooperativa si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di soci, dipendenti e collaboratori, i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, non solo partecipano al processo di prevenzione dei rischi ma anche di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi, dei terzi, dell'ambiente naturale.

## **X**

### **Flussi di informazione all'organo di vigilanza: obblighi di comunicazione su atti e fatti specifici**

Tutti i collaboratori, i direttori, gli amministratori, i dipendenti ed i soci della cooperativa CRM che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti sono tenuti a segnalare gli stessi all'organo di vigilanza che, a suo volta, caso per caso, valuterà l'applicazione di eventuali

provvedimenti e sanzioni ivi seguendo il relativo proprio Statuto e secondo quanto previsto dal codice sanzionatorio.

In particolare, i collaboratori, i soci, gli amministratori, a seconda della propria mansione e collocazione aziendale in CRM, dovranno effettuare le dovute segnalazioni anche in merito ai seguenti elementi/atti e/o fatti attuali e/o pregressi di almeno tre anni:

1. decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
2. richieste di assistenza legale da parte di soggetti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla sopra richiamata normativa di cui al Dlgs n. 231/2001;
3. provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Dlgs. n. 231/2001;
4. commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Dlgs. n. 231/2001;
5. procedimenti disciplinari svolti e/o in corso di svolgimento;
6. sanzioni irrogate e provvedimenti di archiviazione;
7. prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare o trattative private;
8. *report* periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di ambiente.

## X

### **Rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali**

La cooperativa C.R.M., tenendo conto del proprio contesto aziendale, adotta specifici protocolli e procedure aziendali che, via via, implementa tenendo conto delle necessità e della rilevanza concreta degli stessi.

I destinatari, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure e dei protocolli all'uopo adottati e pubblicizzati da CRM. La loro corretta attuazione garantisce, difatti, la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

A tal fine, i protocolli e le procedure prevedono che:

1. le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti;
2. sia garantita la tracciabilità di ogni processo attinente l'attività aziendale, in modo da poter sempre ricostruire *ex post* le motivazioni poste alla base delle scelte operate, i soggetti responsabili ed ogni eventuale dato rilevante ai fini della valutazione della correttezza delle scelte operative;
3. ogni operazione sia supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le

caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

## XI

### **Codice sanzionatorio**

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio o fornitore di beni e servizi è tenuto a conoscere le norme contenute nel Codice Etico (che CRM diffonde e pubblicizza) e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio o fornitore di beni e servizi deve, altresì, accettare in forma esplicita (e possibilmente scritta) i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di collaborazione e, comunque, all'atto della sua adozione e/o aggiornamento.

In particolare, i dipendenti, collaboratori, amministratori e soci hanno l'obbligo di:

1. astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel codice;
2. rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'organo di vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme contenute nel Codice;
3. riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'Organo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme contenute nel codice;
4. collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
5. informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
6. esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
7. in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del codice, adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne.

La cooperativa C.R.M., per rendere efficace ed effettivo il Modello Organizzativo ed il sistema normativo interno (Codice Etico, Protocolli, altre norme interne), ha approntato/evidenziato un appropriato meccanismo disciplinare, idoneo a sanzionare tutti coloro che commettono violazioni rispetto alla condotta tracciata dal modello di prevenzione, ciò dal più basso al più alto dei livelli aziendali.

Precisamente, in caso di violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla cooperativa, il sistema sanzionatorio sarà applicato con le seguenti modalità:

### **Collaboratori interni**

#### **1.1 Violazione di procedure aziendali e del codice etico (salvo configurino reati ex D.Lgs.**

n.231/2001, su cui *infra*)

E' applicata la procedura disciplinare prevista dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL Cooperative sociali (contestazione addebito; concessione di un termine di 5 gg. per fornire le relative giustificazioni) con eventuale sospensione cautelare dal servizio e dal compenso fino alla definizione del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la procedura disciplinare si concluda positivamente, al collaboratore sono corrisposti i compensi arretrati.

Nel caso in cui le giustificazioni presentate dal collaboratore non siano ritenute idonee, o in caso di assenza delle stesse entro il termine concesso, sono applicate le sanzioni previste dal CCNL Cooperative sociali, ossia:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- recesso per giusta causa nei termini previsti e tenuto conto della contrattazione collettiva.

### 1.2 Reati previsti dal Dlgs. n. 231/2001

Prima dell'inizio del processo penale è applicata la procedura disciplinare prevista dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL Cooperative sociali (contestazione addebito; concessione di termine di 5 gg. per fornire giustificazioni) con eventuale sospensione cautelare dal servizio e dal compenso fino alla definizione del procedimento disciplinare. Nel caso in cui la procedura disciplinare si concluda positivamente, il collaboratore riprende immediatamente il servizio, e la cooperativa provvede alla corresponsione delle retribuzioni o dei compensi arretrati.

Nel caso in cui le giustificazioni presentate dal collaboratore non siano ritenute idonee, o in caso di assenza delle stesse entro il termine concesso, sono applicate le seguenti sanzioni, a seconda del tipo di reato:

- reati *ex artt.* 24 e 25 Dlgs. n. 231/2001: interruzione immediata del rapporto di collaborazione;
- reati *ex art.* 24-*bis*: a seconda della gravità del fatto: richiamo verbale; richiamo scritto; mutamento di mansioni, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.; multa per un importo non superiore a dieci ore o, in caso di compenso periodico o forfettario, per un importo non superiore al 5% di tale importo; sospensione dal servizio e dal relativo compenso per un periodo non superiore a 15 giorni; recesso immediato dal rapporto lavorativo;
- reati *ex art.* 25-*ter*: interruzione immediata del rapporto di collaborazione;
- reati *ex art.* 25-*quinquies*: interruzione immediata del rapporto di collaborazione;
- reati *ex art.* 25-*septies*, a seconda della gravità del fatto: richiamo scritto; mutamento di

mansioni, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.; multa per un importo non superiore a dieci ore o, in caso di compenso periodico o forfettario, per un importo non superiore al 5% di tale importo; sospensione dal servizio e dal relativo compenso per un periodo non superiore a 15 giorni; recesso immediato dal rapporto lavorativo.

Nel caso in cui abbia inizio un processo penale nei confronti dei collaboratori, è prevista la sospensione cautelare dal lavoro e dal compenso (qualora ne ricorrano i presupposti), fino al momento del passaggio in giudicato della sentenza penale.

Nel caso in cui sia pronunciata sentenza di condanna, è applicata la cessazione del rapporto lavorativo, con effetto *ex tunc*, dal momento della sospensione cautelare.

Nel caso in cui sia pronunciata sentenza di proscioglimento, il consiglio di amministrazione prenderà gli eventuali provvedimenti da adottare in merito al reintegro del collaboratore e/o alla relativa corresponsione dei compensi arretrati.

## **2. Collaboratori esterni**

Si procederà a contestazione scritta dell'inadempimento, con idoneo termine al collaboratore per fornire le relative spiegazioni e ad eventuale sospensione dei pagamenti qualora ne ricorrano i presupposti di legge.

Nel caso in cui le spiegazioni ottenute non siano ritenute idonee, o in caso di mancata risposta entro il termine concesso, comunque non inferiore ai trenta giorni, si procederà alla risoluzione del contratto, oltre ogni conseguente eventuale richiesta di risarcimento e/o indennizzo.

Le sanzioni sono proposte dall'organo di vigilanza e controllo al consiglio di amministrazione, che, di concerto con lo stesso organo di vigilanza, provvede alla relativa applicazione.

Le predette sanzioni e le modalità di applicazione delle stesse devono essere commisurate, oltre a quanto previsto nel presente codice relativamente alla tipologia di sanzione applicabile, agli elementi soggettivi ed oggettivi della violazione commessa nel caso specifico.

Il controllo del rispetto delle disposizioni del codice sanzionatorio è demandato all'organo di vigilanza, il quale, nella sua azione, deve potersi avvalere della fattiva e responsabile collaborazione di tutti i destinatari del modello stesso.

Tutti i portatori di interesse devono dunque impegnarsi a riferire all'organo di vigilanza qualunque violazione dello stesso.

Al fine di evitare intollerabili pratiche dilatorie, il riscontro di infrazioni dovrà essere rapportato all'organo di vigilanza, in prima persona e per iscritto.

La cooperativa si impegna a tutelare la riservatezza delle segnalazioni, incoraggiando il senso di responsabilità di tutti i propri portatori di interessi.