



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Approvazione da parte del CDA

Indice

<u>1.IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01</u>	<u>3</u>
<u>2.CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....</u>	<u>6</u>
<u>2.1 SOGGETTI COINVOLTI.....</u>	<u>6</u>
<u>3. STRUTTURA DELLA SOCIETA'</u>	<u>6</u>
<u>4. ORGANI SOCIETARI.....</u>	<u>7</u>
<u>5.RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</u>	<u>7</u>
<u>6.PROCURE.....</u>	<u>8</u>
<u>7.ATTRIBUZIONE DI DELEGHE.....</u>	<u>8</u>
<u>8.SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....</u>	<u>9</u>
<u>9.RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	<u>9</u>
<u>10. SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>10</u>
<u>11.POLITICA AZIENDALE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO</u>	<u>11</u>
<u>12. NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE QUANDO IL LEGALE RAPPRESENTANTE RISULTA INDAGATO O IMPUTATO PER IL REATO PRESUPPOSTO.....</u>	<u>11</u>
<u>13. WHISTLEBLOWING</u>	<u>11</u>

ALLEGATI:

- ALLEGATO 1: REATI EX D.LGS. 231/2001
- ALLEGATO 2: CODICE ETICO
- ALLEGATO 3: REGOLAMENTO DISCIPLINARE
- ALLEGATO 4: MANUALE DEI PROTOCOLLI
- ALLEGATO 5: PROCEDURA AZIENDALE "WHISTLEBLOWING POLICY"

1.IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo. Il Decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (di seguito denominato semplicemente Decreto), con successive modifiche e integrazioni, viene introdotto nell'ordinamento italiano per estendere una peculiare responsabilità in capo agli enti collettivi; trattasi di responsabilità che deriva dalla commissione di un reato compiuto da determinate persone fisiche nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il Decreto rappresenta una svolta importante nel panorama legislativo nazionale: per la prima volta si sente la necessità di fronteggiare efficacemente la criminalità delle imprese. Infatti, ciò costituisce un fenomeno da tempo conosciuto, ma che solamente di recente ha assunto proporzioni rilevanti generando patologie anche su scala internazionale. In tal modo, le istituzioni mirano a colpire tutte le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa che non sono effetto di un'iniziativa del singolo bensì rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale.

In poche parole, si estende alle persone giuridiche la responsabilità per reati commessi in Italia ed all'estero da persone fisiche, che operano per conto o anche in nome della Società.

Come accennato, in apertura, il Decreto si occupa di delineare il campo d'applicazione, elencando i soggetti destinatari: società, enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità giuridica. Tra i soggetti pubblici, solo quelli economici possono rispondere per i reati commessi nel proprio interesse ovvero a proprio vantaggio, in quanto caratterizzati dall'esercizio di un'attività d'impresa con utilizzo di strumenti di diritto privato.

L'ente non può ritenersi responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrate in vigore prima della commissione del reato ovvero che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità dell'ente.

Il Decreto ha introdotto nel nostro sistema giuridico – invertendo il famoso brocardo latino - il principio "*societas delinquere potest*" prevedendo l'autonoma responsabilità penale dell'impresa nel caso in cui un soggetto posto in direzione apicale, o subordinata, commetta determinati reati nell'interesse e a vantaggio dell'Ente. Tale responsabilità si aggiunge a quella personale del soggetto che ha compiuto materialmente la condotta sanzionata.

La responsabilità amministrativa viene sempre presunta in capo alla Società, a meno che la stessa non possa dimostrare, attraverso l'adozione di un Modello Organizzativo (in seguito anche Modello 231 o semplicemente Modello), di poter identificare le fasi del flusso decisionale, che ha portato un soggetto a decidere di compiere una determinata azione, eludendo il Modello di controllo posto in essere alla Società.

La prevenzione del reato può essere quindi perseguita solo tramite l'adozione di un efficace Modello Organizzativo. I modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti apicali o dei dipendenti dell'ente possono essere analizzati da due distinti angoli di visuale.

Sotto il primo profilo, i modelli fungono da criterio di esclusione della punibilità; sotto un altro profilo, l'adozione ed efficace attuazione delle conseguenze sanzionatorie, consegue alla responsabilità dell'ente. L'adozione del modello, tuttavia, non è obbligatoria, bensì facoltativa; la mancata adozione, invero, non è soggetta ad alcuna specifica sanzione ma espone, ovviamente, la società alla responsabilità nel caso in cui siano commessi fatti di

reato da parte degli apicali o dei dipendenti dell'ente stesso. Perciò, affinché questo risulti cogente, è necessario analizzare le attività aziendali mappandole in base alle riscontrate criticità in termini di potenziale insorgenza di un reato.

Nel Decreto sono elencate le diverse fattispecie di reato:

- Art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24 bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- Art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25 bis 1: delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25 ter: reati societari;
- Art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e leggi speciali;
- Art. 25 quater 1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 sexies: reati di abuso di mercato;
- Art. 25 septies: reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Art. 25 octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25 octies.1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25 novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25 undecies: reati ambientali;
- Art. 25 duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25 terdecies: razzismo e Xenofobia;
- Art. 25 quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25 quindiesdecies: reati tributari;
- Art. 25 sexiesdecies: contrabbando;
- Art. 25 septiesdecies: delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25 duodevices: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Art. 26: delitti tentati.

L'efficacia del Modello in merito alla prevenzione delle fattispecie di reato individuate dal Decreto può essere assicurata solo e soltanto se la Società ha previsto contemporaneamente adeguati meccanismi di controllo, che possano permettere di individuare tempestivamente comportamenti derivanti dal Modello stesso e che pertanto

rendono elevato il rischio di reato. Il controllo, inoltre, dovrà necessariamente presupporre un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle procedure previste dal Modello.

Dunque l'Ente deve aver adottato formalmente ed efficacemente attuato (adottando procedure e sistema disciplinare, individuando l'Organismo di Vigilanza, formando il personale e gli altri destinatari del Modello 231 ed elaborando e applicando il Codice Etico comportamentale, eventualmente e preferibilmente adottando sistemi di gestione certificabili, e magari certificati, praticando audit e controlli a campione e a sorpresa sul rispetto delle procedure gestionali e operative) un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della medesima specie di quello in concreto verificatosi.

Il regime è differente a seconda che il reato sia stato commesso:

- a) da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del modello organizzativo è attribuito all'ente;
- b) da un soggetto in posizione subordinata (art. 7 D.Lgs. 231/01), nel qual caso l'onere della prova è attribuito all'accusa.

Indubbiamente la posizione difensiva dell'Ente è, astrattamente, più agevole se il reato è commesso dai sottoposti. Anche se in realtà è più frequente la circostanza in cui i reati sono commessi dai soggetti apicali, magari proprio affidando incongruamente incarichi a soggetti sottoposti privi di adeguata idoneità tecnico-professionale.

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti aventi una posizione apicale che, di certo, non agivano nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'ente deve senz'altro rispondere a meno che – con riferimento all'articolo 6 D.Lgs. 231/01 citato - non fornisca la prova di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quel che riguarda la compatibilità dell'elusione fraudolenta delle misure con la imputazione colposa dei reati-presupposto di cui agli art. 589 (omicidio colposo) e 590 c.p. (lesioni personali colpose gravi o gravissime), va innanzitutto evidenziato che questo aspetto in ogni caso mette in evidenza che il modello deve essere conformato e strutturato in maniera tale da renderne assai difficile l'elusione.

La misura, che costituisce la conditio sine qua non per la contestazione dell'imputazione colposa, non coincide con l'adozione del comportamento prescritto dalla legge (norma antinfortunistica), ma è costruita in modo da orientare concretamente il soggetto – salvo che esso non eluda il controllo – all'adozione di quel comportamento, attraverso il rispetto preliminare e preventivo di procedure gestionali e operative, di istruzioni operative e quant'altro serva a garantire una gestione sicura, salubre e a regola d'arte della sicurezza durante tutto lo svolgimento dell'attività intrapresa ovunque ed in qualunque contesto territoriale dall'azienda.

L'approccio metodologico seguito da Tecnocoop soc. coop. è quello di individuare, in base alle proprie esigenze per predisporre il Modello di Organizzazione, alcuni criteri comprendenti le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire; inoltre, occorre individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello nonché, da ultimo,

prevedere l'adattamento e l'evoluzione del Modello al mutamento della realtà organizzativa ed operativa della Società.

2. CONTENUTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

2.1 Soggetti coinvolti

I soggetti destinatari delle disposizioni del Decreto sono tutti gli enti provvisti di personalità giuridica, nonché la società e le associazioni, anche non dotate di detta personalità; restano esclusi lo Stato e tutti gli enti pubblici, territoriali, economici e aventi funzioni costituzionali.

I principi contenuti nella disciplina citata ricalcano quelli che vigono nell'ambito del diritto penale e processuale penale italiano (principio di legalità, irretroattività, successione di leggi nel tempo, ecc.), tant'è che si applicano, nei limiti della compatibilità, le norme previste dai codici relativi.

I richiamati principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per tutti i seguenti destinatari:

- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale;
- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata ai primi;
- Collaboratori esterni che svolgono direttamente o indirettamente prestazioni connesse all'attività aziendale;
- Eventuali partner, commerciali od operativi, di Tecnocoop soc.coop.

Come già richiamato, la responsabilità in oggetto si configura quando le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, anche, di fatto, dell'ente o di una sua unità organizzativa con autonomia finanziaria e funzionale, nonché quelle che siano sottoposte alla direzione e vigilanza di questi, compiono determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Quando, invece, i soggetti attivi agiscono nell'interesse esclusivo proprio o di terzi non si rientra nella fattispecie in esame. Tuttavia, all'ente/società è riconosciuta una sorta di esimente condizionata alla prova (liberatoria) da parte dell'ente di aver adempiuto tutto ciò che era prescritto dalla legge per evitare la commissione dei reati considerati.

Le sanzioni, che possono essere comminate alle società, sono di tipo sia pecuniario che interdittive, ma anche la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna; si prescrivono nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato. In presenza di requisiti ben precisi è anche possibile l'applicazione alla società "imputata" di misure cautelari (corrispondenti nel contenuto alle sanzioni interdittive). L'inosservanza tanto delle prime quanto delle seconde configura per la società un reato autonomo, distinto da quello che ha dato causa all'irrogazione della sanzione o della misura cautelare non rispettata.

Tutto ciò, indipendentemente dal fatto che l'Autorità Giudiziaria sia impossibilitata a perseguire penalmente i soggetti attivi del reato per mancanza di una condizione di procedibilità o di punibilità nonché dall'esito del procedimento penale. La società è sempre legittimata ad assumere i provvedimenti disciplinari che ritiene opportuni in relazione all'evento verificatosi.

3. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ'

Una struttura organizzativa, che sia idonea rispetto ai fini preventivi propri del Decreto, dovrà essere caratterizzata dai seguenti principi:

- una chiara e puntuale determinazione delle mansioni, delle responsabilità alle stesse connesse, nonché della gerarchizzazione interna alla società;

- un'attribuzione di poteri rappresentativi dell'ente nei limiti in cui ciò sia strettamente necessario e comunque entro limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dalla figura di riferimento cui gli stessi sono attribuiti;
- poteri di spesa affidati con limiti di spesa e/o con firma congiunta di più figure.

Preso atto del quadro che discende da un'attenta valutazione del contesto, dell'ambiente di controllo e dalla individuazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, la Società si è dotata di specifici sistemi e meccanismi di prevenzione e protezione, così meglio articolati.

4. ORGANI SOCIETARI

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

I poteri sono affidati al Consiglio di Amministrazione.

Carica	Nominativo	Durata della carica
Presidente del CdA	Remo Zeffer	19.10.2022 per 3 esercizi
Vice Presidente del CdA	Stefano Grion	19.10.2022 per 3 esercizi
Consigliera	Karima Mehdid	19.10.2022 per 3 esercizi

Nominato un Collegio Sindacale

Carica	Nominativo	Durata della carica
Presidente del Collegio Sindacale	Rita Burelli	28.05.2023 per 3 esercizi
Sindaco	Federico Giurissevich	28.05.2023 per 3 esercizi
Sindaco supplente	Claudio Polverino	28.05.2023 per 3 esercizi
Sindaco supplente	Angelo Lapovich	28.05.2023 per 3 esercizi
Sindaco supplente	Carlo Alberto Agostinis	28.05.2023 per 3 esercizi

5. RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di questa Società. Tecnocoop soc. coop. intende perseguire una politica atta alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità che possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità.

Tecnocoop soc. coop. offre a tutti i dipendenti pari opportunità di lavoro senza alcuna discriminazione, ma valutando le rispettive caratteristiche professionali e le capacità di rendimento.

Sempre rispettosa delle leggi e dei regolamenti aziendali in vigore, la Società si impegna ad assumere, retribuire, selezionare, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito nonché competenza, non considerando in alcun modo la fede religiosa professata, l'orientamento politico, il colore della pelle o il sesso. La società, inoltre, si impegna a creare un posto di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla correttezza, collaborazione e rispetto reciproco; si impegna a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza della salute e tutela dell'ambiente.

La società intende combattere qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento ovvero molestia sessuale.

Come meglio si vedrà nel Codice Etico in allegato, tutti i dipendenti di Tecnocoop soc. coop. devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima aziendale basato sul reciproco rispetto; particolare attenzione deve essere prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

6.PROCURE

In relazione alle necessità di Tecnocoop soc. coop., i poteri e le deleghe vengono espressamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai fini e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001 si evidenzia che la procura è una condizione necessaria e fondamentale, ma da sola non sufficiente per considerare il procuratore quale soggetto apicale. Il conferimento delle deleghe e delle procure avviene in relazione alle specifiche esigenze operative. Per maggiori dettagli si rimanda alla visura camerale della Società.

7.ATTRIBUZIONE DI DELEGHE

Coloro i quali intratterranno per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza dovranno essere dotati di apposita delega formale all'esperimento di tale attività e, ove necessario, di apposita procura come già dettagliatamente riportato nel precedente paragrafo.

Le deleghe dovranno associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una adeguata posizione nel sistema di organizzazione societaria, oltre che ad essere costantemente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi, che possono accadere all'interno dell'Ente. Qualora un dipendente debba firmare un atto fuori dal suo settore di competenza, deve possedere apposita delega rilasciata dagli Amministratori. Ciascuna delega, per essere valida, dovrà definire in modo specifico e univoco i poteri attribuiti al delegato e il soggetto – organo o individuo – a cui il delegato si riporta.

I poteri gestionali attribuiti con le deleghe dovranno essere coerenti con gli obiettivi perseguiti da Tecnocoop soc. coop.

Il soggetto delegato dovrà disporre di poteri di spesa adeguati e coerenti con le funzioni, che gli sono state attribuite.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le prassi e le norme procedurali interne; ciò significa, naturalmente, che la Società esige il loro massimo rispetto nell'esercizio delle mansioni a loro assegnate.

Tutte le procedure devono conformarsi ai principi di ricostruibilità del processo autorizzativo e attuazione del principio della separazione dei compiti. Importante risulta essere l'integrità delle registrazioni contabili sia nella fase di processo che in quella pedissequa di archiviazione.

Nella scelta dei collaboratori non dipendenti, quali possono essere i fornitori o i consulenti, vige il principio di trasparenza; la selezione deve risultare motivata ed autorizzata, basata su requisiti generali e verificabili: tra essi devono comprendersi la competenza, la professionalità, l'esperienza e l'onorabilità (l'elenco è da intendersi a titolo esemplificativo e non esauriente, potendo la Proprietà inserire altri elementi di valutazione).

I compensi ai dipendenti e ai terzi devono essere congrui rispetto alle prestazioni rese.

L'impiego e l'utilizzo di risorse finanziarie è previsto entro certi limiti quantitativamente e qualitativamente determinati e giustificati.

Le uscite finanziarie devono essere documentate, autorizzate, visionabili e portate a conoscenza dei soggetti emittenti e riceventi previa specifica motivazione.

8.SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno garantisce l'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice.

Per poter attuare questi controlli verrà predisposto un sistema di deleghe, laddove non già presente, interno che permette la verifica dei processi a ogni singolo livello di lavorazione. Un elevato grado di responsabilizzazione è richiesto alle persone predisposte al controllo della gestione e dell'amministrazione e finanza in genere.

La Società, inoltre, pone particolare attenzione all'implementazione di un'adeguata politica assicurativa finalizzata al mantenimento dell'integrità del patrimonio aziendale.

Il comportamento dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza. Occorre sempre rispettare le politiche aziendali, nonché le leggi e i regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio di Tecnocoop soc. coop non deve in alcun modo giustificare l'uso di pratiche scorrette ovvero la tenuta di comportamenti contrastanti i principi elencati nel Codice Etico.

Si devono evitare tutte quelle situazioni o attività che possano provocare conflitti di interesse o che possano interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

Le informazioni acquisite dai dipendenti ovvero da chiunque collabori con la Tecnocoop soc. coop devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse né all'interno tanto meno all'esterno dell'azienda.

I dipendenti e i destinatari finali si impegnano a utilizzare i beni dell'azienda esclusivamente per le mansioni loro assegnate, affinché possano svolgere al meglio l'attività lavorativa.

È fatto divieto di accettare per sé o per altri raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali ci si relaziona in modo da poter evitare situazioni pregiudicanti l'imparzialità di giudizio.

È fatto divieto abusare della propria qualità o dei poteri attribuiti per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri di ufficio.

9.RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai fini del presente Modello per Pubblica Amministrazione si intendono tutti gli enti pubblici, gli enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un organo della Comunità Europea, di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato Estero, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A., è necessario prestare particolare cura nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del Codice Etico.

I delitti contro la P.A., contemplati nel Decreto, fatta eccezione per quelli di Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis cp), di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici e delle Comunità Europee (art. 316 ter cp) e, parzialmente, dell'Istigazione alla corruzione (art. 322 cp), sono reati cosiddetti "propri". Si tratta, invero, di reati per la cui realizzazione occorre che chi se ne rende autore rivesta

una particolare qualifica soggettiva: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, come descritto negli artt. 357 e 358 cp.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A. occorre avere particolare attenzione nell'evitare di porre in essere atti in violazione della legge e del Codice Etico.

In particolare, è fatto divieto espresso di indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico ovvero dell'Unione Europea. Si richiede la massima correttezza per quel che concerne le gare, le trattative, le concessioni nonché le licenze e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni e erogazioni statali o sovranazionali.

Non si devono presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni per l'ottenimento di contributi, mutui, finanziamenti o similari concessi ovvero erogati dallo Stato o altri enti pubblici nazionali e non. I finanziamenti ottenuti devono essere utilizzati solo per scopi espressamente previsti e non già per finalità diverse.

Non si deve alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando dati e/o programmi in esso contenuti ai fini di ottenere ingiusti profitti danneggiando la P.A.

In nessun modo si deve influenzare le decisioni degli organi della P.A. in modo improprio e/o illecito; è vietata l'accettazione ovvero l'offerta di denaro in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé o per la Società. Infine, è vietato ricevere anche indirettamente denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti del servizio pubblico.

10. SISTEMA DI CONTROLLO ESTERNO: ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (anche OdV nel presente testo) è un soggetto, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (la cosiddetta autonomia). Sono gli stessi articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 231/01 a fornire un elenco dettagliato delle attività che l'OdV è chiamato a svolgere. Tali attività prevedono una vigilanza sull'effettività del modello, la disamina in merito all'adequatezza dello stesso e l'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionamento. Il modello naturalmente va aggiornato e sarà cura dell'OdV occuparsene presentando proposte di adeguamento previa verifica dell'effettiva funzionalità di dette nuove proposte.

L'Organismo di vigilanza deve essere dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. I primi due attengono alla sfera che garantisce l'autonomia di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento. La posizione gerarchica dell'OdV dev'essere la più elevata possibile e prevedere il riporto al Presidente del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. La necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza escludono che l'OdV possa vedersi attribuire compiti operativi che rischierebbero di minare l'obiettività di giudizio.

La professionalità fa riferimento al sapere tecnico che l'OdV deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

L'OdV deve periodicamente ricevere dei report periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro; l'invio di dette informazioni ha lo scopo di consentire una migliore pianificazione delle proprie attività di controllo. Si

garantisce la riservatezza di chi segnala le violazioni e si prevedono misure deterrenti contro ogni informazione distrattiva ovvero impropria.

Compito dell'OdV, come evidenziato, è quello di controllare l'osservanza del funzionamento del Modello e non la sua realizzazione.

11. POLITICA AZIENDALE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO

La Tecnocoop soc. coop. sostiene e rispetta la protezione dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati, si impegna ad applicare i principi e le misure generali di tutela recepiti dalle recenti emanazioni legislative in materia di sicurezza e salute sul lavoro, opera per il miglioramento continuo degli aspetti sociali, etici, ambientali, di salute e di sicurezza sul lavoro.

La Tecnocoop soc. coop. considera la protezione dell'integrità, della salute e del benessere dei propri dipendenti e dell'ambiente come uno dei bisogni primari che deve essere rispettato nell'organizzazione delle proprie attività.

La Tecnocoop soc. coop. si impegna al miglioramento continuo della sua politica e dei suoi programmi e ad implementare procedure, regole e istruzioni atte ad assicurare che i valori espressi in questa politica siano riflessi nei comportamenti di ciascuna Società e in quelli dei suoi dipendenti e collaboratori.

12. NOMINA DEL DIFENSORE DELL'ENTE QUANDO IL LEGALE RAPPRESENTANTE RISULTA INDAGATO O IMPUTATO PER IL REATO PRESUPPOSTO

La Tecnocoop soc. coop. al fine di evitare l'incompatibilità prevista dall'art. 39 d.lgs. 231/2001 nel caso in cui il legale rappresentante della società risulti – indagato o imputato – per il reato presupposto ha definito le modalità di nomina del proprio difensore.

In particolare, la nomina del difensore dell'Ente, in caso di impossibilità e/o incompatibilità da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché del Datore di Lavoro ai sensi del D. lgs. 81/2008, spetterà al Consiglio di Amministrazione (con astensione del soggetto indagato-imputato) ovvero, in caso di loro impossibilità, all'Assemblea Soci.

13. WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente il D.Lgs., n. 24 dd 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti ma anche incrementando il numero di violazioni che potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. "facilitatori", ossia coloro che

assistono “una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata” e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Il D. Lgs., n.24 /2023 ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l’art. 3 della L. n. 179/2017.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D. Lgs 231/2001, sono stati costituiti più canali che, ai fini della tutela dell’ente, consentano segnalazioni. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l’identità del segnalante.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta o orale, e potranno arrivare a conoscenza dell’OdV mediante specifici canali riservati (mail o incontro in presenza).

L’OdV entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione darà avviso di ricevimento.

Esaminate le segnalazioni ricevute, l’OdV valuta le indagini da eseguire, chiedendo informazioni al soggetto segnalante e/o il soggetto a cui viene imputata la segnalazione.

L’OdV motiva per iscritto la decisione di procedere a un’accurata indagine interna o l’archiviazione della segnalazione.

In ogni caso l’attenzione verrà comunque posta anche alle segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati; dopo avere assunto informazioni sui fatti segnalati, l’OdV valuta se procedere o meno a una indagine supplementare.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all’OdV la presenza di situazioni in azienda “a rischio” di reato ovvero illeciti.

In particolare dovranno essere segnalati illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Al fine di favorire le comunicazioni all’OdV e la riservatezza delle stesse, l’OdV viene dotato di un account di posta elettronica (daniele.compagnone@studiolegalemc.com) al quale potranno essere fatte pervenire tutte le comunicazioni che resteranno riservate.

TMT è pienamente consapevole che l’implementazione di meccanismi di protezione del denunciante da eventuali ritorsioni rappresenta un forte incentivo all’emersione di pratiche illegali realizzate all’interno dell’ente, che resterebbero altrimenti sommerse e che pertanto il c.d. whistleblower va individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell’ente di appartenenza.

Per tale ragione, stante il disposto dell’art. 6, comma 2-bis del decreto 231, ha individuato nell’OdV il soggetto destinatario delle segnalazioni del c.d. whistleblower. Tali segnalazioni dovranno essere inviate alla casella di posta elettronica indicata e dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In questo modo sarà garantita, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



Sulla base delle valutazioni emerse dalle attività di verifica e controllo, l'OdV potrà comunicare al Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento e di integrazione del Modello alla luce dei requisiti descritti nel Decreto, e ai principi di riferimento, nonché sulla corretta attuazione dello stesso.