

aggiornamento del 4 aprile 2020

COOPERATIVA SOCIALE ESSEQUADRO

P.IVA: 06491150485
PEC: esse-quadro@legalmail.it
N. REA: CL - 112410

Modello di organizzazione, gestione e controllo

conforme ai requisiti del d.lgs 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.

1. Aggiornamento aprile 2020	2
2. Quadro normativo	3
3. La cooperativa sociale Essequadro	8
2.1. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune Caltanissetta	14
2.2. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune di Niscemi	15
2.3. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune di Campana	16
2.4. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune di Portogruaro	16
4. Descrizione dei reati/illeciti presupposto rilevanti ai sensi del decreto, mappatura delle aree a rischio e descrizione delle procedure e dei principi di controllo	16
5. Organismo di vigilanza (OdV)	32
5.1. Flusso di informazioni	35
6. Formazione e informazione del personale	36
7. Sistema sanzionatorio	37
7.1. Lavoratori subordinati	37
7.2. Personale apicale	38
7.3. Membri dell'OdV	39
7.4. Lavoratori autonomi e collaboratori della Società	39
7.5. Procedimento per l'irrogazione della sanzione	39
8. Aggiornamento del modello	40
9. Codice etico e di comportamento	40

1. AGGIORNAMENTO APRILE 2020

La Società ha di recente modificato la propria compagine sociale, ha aperto nuove sedi operative, ha modificato la struttura dell'OdV, circostanze che richiedono un aggiornamento straordinario del modello.

Le richieste di misure cautelari avanzate dalla Procura della Repubblica nell'anno 2018 non sono state accolte dal G.I.P. presso il Tribunale di Palermo, e anche le misure interdittive originariamente disposte nei confronti del precedente amministratore Carmelo Andrea Meli sono state revocate dal Tribunale del riesame di Palermo; residua ad oggi la celebrazione dell'udienza preliminare.

Ulteriore ambito di aggiornamento avrà ad oggetto le recenti modifiche di carattere normativo, che hanno ampliato il novero dei reati-presupposto, e la nuova emergenza legata al Covid-19, al fine di monitorare l'adeguatezza dei presidi posti a tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e dei propri ospiti e predisporre - ove necessario - le opportune cautele.

2. QUADRO NORMATIVO

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia una forma di responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato, in attuazione di specifici impegni assunti in campo internazionale.

I soggetti destinatari di tale normativa sono le persone giuridiche e tutte le società e le associazioni, anche se prive di personalità giuridica¹.

Nella relazione ministeriale che ha accompagnato l'entrata in vigore del Decreto, si precisa che la persona giuridica è ormai considerata *"quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente"*; si è ritenuto, pertanto, che l'equiparazione tra enti e persone fisiche debba coerentemente spingersi ad investire anche l'area dei comportamenti penalmente rilevanti.

L'introduzione di una forma di responsabilità della persona giuridica mira in effetti ad evitare l'aggiramento di quel principio di *"responsabilità personale"* che ha rappresentato la remora più sensibile all'adozione da parte dell'Italia di nuovi modelli sanzionatori.

Il nuovo modello di responsabilità conseguente da reato ha dato luogo alla nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le azioni dell'efficacia preventiva con quelle - ancora più ineludibili - della massima garanzia.

L'art. 5 del d.lgs 231/01 stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'elenco delle fattispecie di reato (artt. 24 e ss.) per i quali l'ente può essere considerato direttamente responsabile è punibile con severe sanzioni² sia di carattere pecuniario (che vengono applicate per quote - da 100 a 1.000 - moltiplicate per un valore da euro 258,00 ad

¹Ad esclusione, a norma dell'art. 1 del d.lgs 231/01, dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

²Art. 9, c.1 - Sanzioni amministrative

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) la sanzione interdittiva;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

euro 1.549,00, salvo eventuali riduzioni previste per legge)³ sia interdittivo⁴ (che può comportare il commissariamento dell'Ente o l'interruzione della sua attività), oltre che con la confisca (per equivalente) del prezzo o del profitto del reato⁵ e con la pubblicazione della sentenza⁶.

I reati che possono far sorgere responsabilità dell'ente attengono in via astratta alla c.d. criminalità del profitto, nozione all'interno della quale rientrano numerose fattispecie di

³La sanzione pecuniaria si applica sempre, per quote, associate ad un importo riconducibile ad un valore minimo ed un valore massimo. Ai sensi dell'art. 10 d.lgs 231/2001, la sanzione pecuniaria trova applicazione quando viene commesso un reato – nell'ambito di quelli indicati dal decreto in esame – e l'ente ha adottato un modello organizzativo non idoneo ad evitare la commissione dell'illecito penale oppure non lo ha adottato affatto. In questo caso il comportamento dell'ente, correlato alla commissione del reato, configura un illecito a sé stante, punito sempre con una pena pecuniaria. Questo tipo di sanzione è quantificata secondo un sistema di quote, che possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1000 ed il cui valore oscilla da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. La determinazione dell'importo di ogni quota è rimessa alla discrezionalità del giudice, che valuta, ex art. 11, le condizioni patrimoniali ed economiche in cui versa l'ente nonché la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. **Ai sensi dell'art. 12, la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:**

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b) la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

⁴Art. 9, c. 2 - Le sanzioni interdittive sono:

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

Per applicare le sanzioni interdittive occorre che di esse vi sia esplicita previsione normativa nei reati presupposto. Inoltre dette sanzioni vengono irrogate quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

La determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva è demandata alla discrezionalità del giudice, che dovrà seguire i citati criteri indicati dall'art 11. In termini di durata tali sanzioni oscillano da 3 mesi a 2 anni, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 25, c. 5 [*“Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)“*].

A mente dell'art. 17 del decreto, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

1. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
3. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

⁵ La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

⁶ La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

natura assai eterogenea quali - a mero titolo esemplificativo - l'indebita percezione di erogazioni, la truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno allo Stato o di un ente pubblico, i delitti informatici e relativi al trattamento illecito di dati, i delitti di criminalità organizzata, la concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati societari, l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali.

A norma dell'art. 6, tuttavia, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità per i reati commessi dai soggetti di cui all'art. 5 se si prova che:

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

Benché la mancata adozione del modello organizzativo non costituisca di per sé un illecito, non v'è alcun dubbio che - ad oggi - esso si renda di fatto indispensabile per ogni società che voglia operare con serenità e sicurezza nel settore economico/commerciale tutelando i propri interessi e quelli dei suoi dirigenti ed impiegati.

Tali modelli organizzativi pur avendo natura facoltativa se adottati a scopo preventivo (*ante factum*), a determinate condizioni, costituiscono elementi impeditivi della responsabilità dell'ente in evento di illecito amministrativo dipendente da reato (ex art. 6 d.lgs 231/01), mentre, qualora adottati *post factum* (ex art. 12, lett. b, d.lgs 231/01), costituiscono un'attenuante della responsabilità con l'effetto dell'inflizione di sanzioni diminuite (Trib. Milano, ord. n. 2333 del 14 dicembre 2004, in Foro It., 2005, II, c. 257).

La società cooperativa Essequadro, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, ha ritenuto conforme alle proprie politiche sociali procedere all'attuazione del modello.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale modello possa costituire uno strumento di sensibilizzazione e guida per tutti coloro che operano in nome e

per conto della Società, affinché seguano - nello svolgimento della propria attività - dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti previsti dal Decreto.

In particolare, la Società - mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" (c.d. attività sensibili) e la loro conseguente procedurizzazione - si propone di:

- a) determinare, in tutti coloro che operano in Essequadro nelle aree di "attività sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- b) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Essequadro in quanto contrarie, oltre alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- c) consentire ad Essequadro, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "attività sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Il presente documento rappresenta un insieme di linee guida che supportano il processo di implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Società.

Esso contiene tutte le informazioni utili per identificare il contesto operativo in cui opera l'Ente, ogni informazione relativa alla sua struttura organizzativa, compreso il sistema delle deleghe, nonché le procedure e i protocolli di controllo messi in atto in relazione alle aree di rischio individuate.

Lo scopo del modello è la costruzione di un sistema di controllo strutturato ed organico che abbia come obiettivo la prevenzione - per quanto possibile - sia dei reati rilevanti ai sensi del d.lgs 231/01, sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto.

Il modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Essequadro.

Le regole contenute nel modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono - anche di fatto - funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa.

In particolare, le regole del modello si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei processi e delle attività sensibili, siano essi organi sociali, dipendenti, collaboratori e consulenti.

La Società comunica e diffonde il presente modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

Essequadro condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni contenute nel proprio modello e nel codice etico e di comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

3. LA COOPERATIVA SOCIALE ESSEQUADRO

Le cooperative sociali, quale è Essequadro, sono imprese finalizzate al perseguimento degli interessi generali della comunità, alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini (art. 1 l. 381/91).

Tale scopo è perseguito attraverso la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi (tipo A) o lo svolgimento di attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tipo B).

Una cooperativa sociale, quindi, è un'impresa che - a differenza delle imprese con fine di lucro - organizza le proprie risorse per il perseguimento di scopi sociali ovvero per soddisfare un bisogno collettivo.

Le cooperative sono inoltre, in generale, società mutualistiche che nascono per soddisfare un bisogno dei soci (bisogno di lavoro, bisogno di abitazione, ecc.).

Una cooperativa, quindi, nasce per soddisfare un bisogno collettivo ma anche per realizzare, di norma, il lavoro per i propri soci, attraverso la gestione dei servizi socio-sanitari o integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati.

Le cooperative sociali di tipo A hanno il compito di gestire servizi socio-sanitari educativi e possono farlo sia direttamente sia in convenzione con enti pubblici; possono gestire servizi sociali (progetti di reinserimento sociale, centri di aggregazione per ragazzi, centri sociali per anziani, centri rieducativi per malati psichici, case alloggio, case famiglia, ecc.), sanitari (strutture sanitarie, assistenza, domiciliare ad anziani, ecc.), educativi (centri educativi per ragazzi, centri ludici, animazione di strada, formazione per operatori sociali, ecc.), il tutto cercando di intercettare sul territorio i bisogni e trasformarli in domanda, offrire servizi qualificati, adottare forme di gestione democratica, essere presenti nella ridefinizione delle politiche sociali, conquistarsi un'autonomia rispetto al mercato mantenendo propri valori.

Come chiarito dalla nota n. 954-102274/2011 del 14.11.2011, redatta a cura della Direzione Centrale Normativa dell'Agenzia delle Entrate e diretta dall'Associazione Generale Cooperative Italiane che aveva chiesto specifica consulenza giuridica, ai sensi del disposto dell'art. 10, c. 8, del d.lgs. 460/97 *"sono in ogni caso considerati ONLUS nel rispetto della loro struttura e delle loro finalità...le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381"*, avendo poi chiarito la relazione illustrativa allo stesso decreto legislativo che le ONLUS di diritto non devono adeguare la loro struttura organizzativa e funzionale né devono rispettare i requisiti richiesti nell'art. 10 per la generalità delle ONLUS, pur dovendo ovviamente rispettare le finalità indicate nella specifica disciplina di settore, ossia nella legge 381/91.

Dovendo, poi, le cooperative sociali conformi alle disposizioni recate dalla legge 381/91 essere considerate *ope legis* e presuntivamente a mutualità prevalente, giusta la previsione ex art. 111 *septies* delle disposizioni di attuazione del codice civile, le stesse, indipendentemente dalla conformità alla disciplina di cui all'art. 2513 c.c. in materia di requisiti contabili di prevalenza, sono abilitate ad usufruire di benefici tributari previsti dalle leggi speciali per la generalità delle cooperative a mutualità prevalente, ossia:

- a) divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato;
- b) il divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;
- c) il divieto di distribuire le riserve fra i soci cooperatori;
- d) l'obbligo di devoluzione, in caso di scioglimento della società, dell'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

Non dovendo - come detto - le cooperative sociali, pur essendo ONLUS *ope legis*, adeguare la loro struttura organizzativa e funzionale né rispettare i requisiti richiesti nell'art. 10 per la generalità delle ONLUS, ne deriva che esse, purché conformi ai dettami della legge 381/91, ben possono dotarsi della struttura organizzativa propria delle cooperative sociali in generale, con la conseguenza che i soci (eccettuati quelli volontari) oltre al rapporto societario in senso stretto che li abilita all'esercizio dei diritti e dei doveri relativi allo *status* di socio di cooperativa, possono instaurare con l'ente anche un distinto rapporto, ove prestino attività lavorativa a favore della società, che può assumere tutte le forme previste dall'ordinamento, ivi compreso quello del rapporto autonomo avente a oggetto prestazioni di carattere professionale, conformemente alla disciplina di carattere generale dettata dalla legge di riforma n. 142/2001 e succ. mod.

Tali premesse sono necessarie al fine di cogliere il contesto e la disciplina in cui opera la cooperativa Essequadro.

La società Essequadro è una cooperativa sociale costituita con atto notarile del 4 novembre 2014.

La società Essequadro è iscritta nel registro delle imprese di Caltanissetta a partire dal 21 novembre 2018 ed ha sede legale in Caltanissetta (CL), Via Carlo Pisacane sn.

La data di inizio attività d'impresa è il 23 gennaio 2015.

La Società, come da misura camerale del 14 gennaio 2020, investe vari settori tra cui:

- gestione in global service dei centri di accoglienza per immigrati adulti e minori, diurna e notturna in genere;

- servizi socio sanitari, socio assistenziali ed educativi, anche a favore degli immigrati adulti e minori;
- servizi socio professionali ed attività a favore degli immigrati;
- assistenza sociale, terapeutica, infermieristica e riabilitativa ai minori, agli anziani, ai disabili, agli ammalati in genere sia a domicilio che presso ospedali, case di cura, centri sportivi e in qualsiasi altro luogo, nonché svolgere a loro favore servizi ausiliari;
- preparazione e fornitura di pasti caldi nonché di tutti i servizi connessi a favore dei minori, anziani disabili, malati in genere ed immigrati;
- promuovere e gestire servizi diretti all'assistenza, all'orientamento, alla cura, alla salvaguardia e alla sorveglianza dei bambini, giovani, anziani e portatori di handicap anche a domicilio o presso centri di attività sportiva, luoghi di villeggiatura etc.;
- promuovere e gestire servizi di assistenza psico-pedagogica, scolastica, post-scolastica, educativa e di informazione a favore dei bambini, giovani e portatori di handicap;
- perseguire fini mutualistici mediante l'organizzazione del lavoro dei soci anche attraverso convenzioni con enti locali, enti pubblici, morali, di volontariato e privato;
- operare nell'ambito dell'assistenza agli anziani, in particolare il mantenimento delle persone anziane; il reinserimento delle persone anziane nel nucleo familiare; l'assistenza domiciliare abitativa; la gestione di soggiorni climatici marini, montani e termali e/o la loro realizzazione; la gestione e/o realizzazione di centri diurni e/o notturni di assistenza; la realizzazione e/o la gestione di case-albergo, case protette, comunità alloggio, asili nido, centri di sostegno scolastico;
- gestire i servizi di assistenza socio-sanitaria per le persone anziane e/o in difficoltà;
- gestire servizi residenziali diurni di prevenzione e riabilitazione psico-motoria, di animazione culturale e di risocializzazione;
- assistere gli handicappati a domicilio e fornire loro le prestazioni necessarie anche di tipo residenziale diurne di cui alla legge regionale n. 68/81;
- gestire tutti i servizi di cui alla l. r. 87/81 e successive modificazioni e integrazioni;
- assicurare la prestazione dell'assistenza della cura degli anziani anche a domicilio o presso ospedali, case di cura, case di riposo e luoghi di villeggiatura;
- istituire e gestire il servizio medico-psico-pedagogico per le scuole di ogni ordine e grado;
- istituire, organizzare e gestire centri contro la dipendenza dall'alcolismo;
- istituire e gestire case di accoglienza per gestanti e ragazze madri;
- istituire e gestire case protette per minori, inabili e anziani; inoltre, come definito dalla legge 8.11.1991, n. 381, art. 1, lettera b) ed eventuali modificazioni ed integrazioni, la cooperativa promuove l'inserimento lavorativo, in attività diverse (agricole, industriali,

commerciali o di servizi, etc.), di persone svantaggiate, nelle percentuali e come definito dalla legge 8.11.1991, n. 381, ed eventuali modificazioni ed integrazioni, attuando, in forma mutualistica e senza fini speculativi, l'autogestione dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali;

- servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione;
- facchinaggio e movimentazione merci, trasporto merci su strada conto terzi, traslochi, agenzia di spedizioni, magazzini di custodia e deposito, attività di corriere;
- svuotamento pozzi neri;
- pulizie generali e speciali di ogni genere;
- gestione in global service di stadi, piscine e di impianti polivalenti di palestre e di altri impianti sportivi;
- lavori di giardinaggio, sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico (parchi, giardini, ville ed aiuole);
- movimento terra conto terzi, opere di forestazione, staglia fuoco e prevenzione incendio;
- lavori edili, stradali, rifacimento segnaletica stradale;
- manutenzione e pulizia di impianti condizionamento, riscaldamento e refrigerazione;
- gestione in global service delle case di riposo, di cura, di ospitalità e comunità alloggio;
- assistenza domiciliare agli anziani e portatori di handicap;
- vigilanza privata;
- portierato;
- raccolta e smaltimento rifiuti;
- gestione di parcheggi privati e pubblici;
- servizi ausiliari del traffico;
- commercializzazione dei detergenti per la pulizia industriale e prodotti monouso per mense enti comunità;
- commercializzazione all'ingrosso e al dettaglio, sia direttamente che tramite terzi di:
 - prodotti detergenti e/o detersivi anche non inquinanti, idonei alla pulizia, all'igiene della persona;
 - prodotti per disinfezione, la disinfestazione, la derattizzazione, di luoghi, di cose e di animali;
 - materiali monouso in plastica e carta idoneo a qualsiasi uso personale e non;
 - attrezzature ospedaliere per sale operatorie, attrezzature chirurgiche;
 - prodotti, attrezzature, macchinari ecologici diretti alla tutela dell'ambiente, borse, cassonetti, sacchetti e contenitori ecologici e ecocompatibili, di qualsiasi genere e

forma atti a soddisfare le esigenze di mercato compresi quelli per il ritiro dei rifiuti speciali;

- abiti da lavoro ed in genere di indumenti di protezione nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro;
- materiale antinfortunistico e di qualsiasi attrezzatura per il settore alberghiero, scuole comunità e qualsiasi ente pubblico e privato;
- la compravendita, all'ingrosso e al dettaglio, il fitto, il noleggio, la manutenzione e la riparazione di qualsiasi impianto, macchinario, attrezzatura, sia esso manuale, meccanico, elettrico ed elettronico idoneo all'esecuzione della pulizia, dell'igiene, della disinfezione, della disinfestazione e della derattizzazione;
- la cessione in comodato di presidi medici ospedalieri di qualsiasi materiale sanitario e arredi sanitari, attrezzature alberghiere a mense, comunità e centri di accoglienza per immigrati adulti e minori.

La Società dispone attualmente di tre sedi secondarie:

1. **Niscemi (CL)**, Piazza Martiri di Nassirya n. 4; attività: strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili;
2. **Campana (CS)**, Piazza Italia n. 17; attività: strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili;
3. **Portogruaro (VE)**, Via San Giacomo n. 85; attività: gestione di struttura di accoglienza per cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale.

Le sedi di San Cataldo (CL), Borgetto (PA) e San Giuseppe Jato (PA) non risultano più attive; si consiglia, pertanto, alla Società di procedere all'aggiornamento della visura.

Il numero medio dei dipendenti dell'impresa rilevati nell'**anno 2019** è stato pari a 55; in particolare:

- n. 42 addetti dipendenti nel Comune di Caltanissetta;
- n. 2 addetti dipendenti nel Comune di San Cataldo (CL);
- n. 24 addetti dipendenti nel Comune Niscemi (CL).

Il numero dei dipendenti dell'impresa rilevato nell'**anno 2020** è pari a 122; in particolare:

- n. 101 addetti dipendenti nel Comune di Caltanissetta;
- n. 4 addetti dipendenti nel Comune di Niscemi (CL);
- n. 9 addetti dipendenti nel Comune di Campana (CS);
- n. 8 addetti dipendenti nel Comune di Portogruaro (VE).

La Società si è uniformata al nuovo comma dell'art. 2542 c.c., introdotto dal comma 936 dell'art. unico della legge 27 dicembre 2017, n. 205, in vigore dal 1° gennaio 2018, a

tenore del quale *“l’amministrazione della società è affidata ad un organo collegiale formato da almeno tre soggetti ...”*, modificando la composizione dell’organo amministrativo.

La cooperativa Essequadro è composta da soci lavoratori ed è amministrata dal Consiglio di Amministrazione composto da:

- **Giovanni CARMISCIANO**, presidente del consiglio di amministrazione, nato a San Cataldo (CL) l’8 dicembre 1975, c.f. CRM GNN 75T08 H792Q, con domicilio in San Cataldo (CL), Via Emanuela Setti Carraro n. 2, nominato con delibera del 17 luglio 2018;

- **Maria CARMISCIANO**, consigliere, nata a Caltanissetta il 21 gennaio 1974, c.f. CRM MRA 74A61 B429R, con domicilio in Caltanissetta, Viale della Regione n. 261, nominata con delibera del 17 luglio 2018;

- **Stefania PASSARO**, consigliere, nata a Caltanissetta l’11 dicembre 1981, c.f. PSS SFN 81T51 B429T, con domicilio in Caltanissetta, Via Aretusa n. 15, nominata con delibera del 17 dicembre 2018, che ha sostituito il precedente consigliere.

Il mandato del CdA ha durata tre anni (triennio 2018/2021).

Il CdA è investito di ampi poteri nella gestione e organizzazione di Essequadro e in forza di tali poteri è stato predisposto un sistema di deleghe che tiene conto delle dimensioni dell’impresa e della articolazione nel territorio siciliano, conferendo compiti, poteri e capacità di spesa ai Responsabili delle strutture e affidandosi per i lavori in A.T.I. al Direttore del Consorzio.

In particolare, a **Maria Grazia INSALACO**, **Antonella MONGIOVÍ**, **Laura Michela BONAFFINI**, **Federica PARDO**, **Olga FLOTTA** e **Nikola SAVIC**, responsabili - rispettivamente - delle attività svolte da Essequadro nei Comuni di Caltanissetta, Niscemi, Campana e Portogruaro è stata affidata gestione contabile/amministrativa della strutture cui sono preposti.

I Responsabili hanno un budget proporzionato alle esigenze di spesa delle strutture e coordinano gli acquisti necessari per lo svolgimento delle attività, con una dotazione idonea a soddisfare ogni esigenza di sicurezza e di corretta esecuzione dell’appalto.

Esercitano i poteri di gestione che sono loro assegnati nel pieno nel rispetto delle direttive ricevute, dei piani e delle strategie approvate, delle politiche e delle procedure aziendali.

Un adeguato sistema di deleghe costituisce un importante presidio per la prevenzione dei reati poiché consente:

- a) la verifica della coerenza tra gli atti posti in essere, gli obiettivi dichiarati e le responsabilità organizzative;
- b) la prevenzione dell’abuso dei poteri funzionali attribuiti, attraverso la definizione di limiti economici e operativi per il compimento di determinati atti;

c) l'identificazione delle persone fisiche a cui ricondurre comportamenti e atti, agevolando l'eventuale individuazione di soggetti che abbiano commesso reati o concorso alla loro realizzazione.

Il sig. **Carmelo Andrea MELI**, nato a Caltanissetta il 30 maggio 1976, c.f. MLE NRC 76E30 B429A, con domicilio in Caltanissetta, Via Angelo Custode n. 16, è preposto alla gestione tecnica ai sensi del d.m. 274/97.

2.1. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune Caltanissetta

La Cooperativa attualmente opera presso le seguenti strutture:

1. Casa di riposo per anziani Igea sita in Caltanissetta, Via Filippo Turati n. 46

I dipendenti addetti sono 16 di cui:

- n. 1 assistente sociale;
- n. 1 cuoca;
- n. 2 aiuto cuoca;
- n. 7 osa;
- n. 2 ausiliari;
- n. 1 addetto alle pulizie;
- n. 2 oss.

La dott.ssa **Maria Grazia INSALACO**, assistente sociale, assunta con contratto di lavoro a tempo determinato, è la responsabile del centro; ha il compito di vigilare sull'ingresso e le dimissioni degli ospiti, verificare le condizioni di salute, la corretta stipulazione dei contratti, supervisionare l'attività tutta svolta dagli operatori e pertanto assicurarsi della corretta gestione della struttura.

2. Centro governativo di prima accoglienza - CPIA Pian del Lago

I dipendenti addetti sono 49 di cui:

- n. 1 direttore del centro;
- n. 35 operatori;
- n. 3 informatori normativi;
- n. 2 magazzinieri;
- n. 2 impiegati amministrativi;
- n. 3 mediatori;
- n. 2 assistenti sociali;
- n. 1 addetto all'amministrazione personale.

La dott.ssa **Antonella MONGIOVÍ**, direttore/coordinatore, è la responsabile del centro; coordina l'attività del centro, supervisiona sul corretto operato degli operatori e sulla corretta gestione del Centro.

3. Centro governativo per i rimpatri - CPR Pian del Lago

I dipendenti addetti sono 36 di cui:

- n. 1 direttore del centro;
- n. 23 operatori;
- n. 3 informatori normativi;
- n. 2 magazzinieri;
- n. 2 impiegati amministrativi;
- n. 2 mediatori;
- n. 2 assistenti sociali;
- n. 1 addetto all'amministrazione personale.

La dott.ssa **Laura Michela BONAFFINI**, direttore/coordinatore, assunta con contratto di lavoro a tempo determinato, è la responsabile del centro; coordina l'attività del centro, supervisiona sul corretto operato degli operatori e sulla corretta gestione del Centro.

2.2. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune di Niscemi

La Cooperativa opera presso la Casa di Riposo "Maria del Bosco" sita in Niscemi, Piazza Martiri di Nassirya.

Per quanto attiene alla gestione della casa di riposo, in data 30 novembre 2019, è stato sottoscritto tra la Essequadro Soc. coop. Soc. e la Auxilia Soc. coop. Soc. un contratto per l'esternalizzazione di alcuni servizi.

I dipendenti addetti sono 4 di cui:

- n. 1 direttore;
- n. 1 assistente sociale;
- n. 1 osa;
- n. 1 animatore.

La dott.ssa **Federica PARDO**, assistente sociale, assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato, è la responsabile del centro; quale responsabile ha il compito di vigilare sull'ingresso e le dimissioni degli ospiti, verificare le condizioni di salute, la corretta stipulazione dei contratti, supervisionare l'attività tutta svolta dagli operatori e pertanto assicurarsi della corretta gestione della struttura.

L'organico è completato ed i servizi garantiti dai dipendenti dell'Auxilia Soc. coop. Soc. come da contratto.

2.3. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune di Campana

La Cooperativa opera presso la comunità alloggio per anziani "Cav. D. C. Rizzo", sita in Campana, Piazza Italia n. 17.

I dipendenti addetti sono 9 di cui:

- n. 3 addetti alle pulizie;
- n. 2 cuochi;
- n. 2 oss;
- n. 1 animatrice;
- n. 1 ausiliare.

La sig.ra **Olga FLOTTA**, operatrice oss, assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato, è la responsabile della struttura; quale responsabile ha il compito di vigilare sull'ingresso e le dimissioni degli ospiti, verificare le condizioni di salute, la corretta stipulazione dei contratti, supervisionare l'attività tutta svolta dagli operatori e pertanto assicurarsi della corretta gestione della struttura.

2.4. Attività svolta dalla Cooperativa nel Comune di Portogruaro

La Cooperativa opera presso il Centro di accoglienza per Immigrati.

I dipendenti addetti sono 8 di cui:

- n. 1 direttore/coordinatore;
- n. 1 assistente sociale;
- n. 5 operatori;
- n. 1 medico collaboratore esterno.

Il dott. **Nikola SAVIC**, direttore/coordinatore, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, è il responsabile del centro; coordina l'attività del centro, supervisiona sul corretto operato degli operatori e sulla corretta gestione del Centro.

4. DESCRIZIONE DEI REATI/ILLECITI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO, MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DESCRIZIONE DELLE PROCEDURE E DEI PRINCIPI DI CONTROLLO

Occorre a questo punto procedere all'analisi dei reati più rilevanti per la responsabilità amministrativa in relazione alle attività svolte dalla Società.

A) 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 D.LGS 231/01)

1. Malversazione ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
2. Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
3. Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640, c. 2, n. 1, c.p.);
4. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
5. Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.).

Il livello di rischio è di tipo medio in relazione al reato di truffa aggravata ai danni dello Stato per le particolari modalità di calcolo degli importi dell'appalto commisurati al numero degli ospiti.

Il conteggio del numero delle persone ospitate avviene su base giornaliera nel centro di Caltanissetta ed è affidato ai Dirigenti della struttura; il fatto che la Prefettura disponga dei nominativi e delle generalità dei soggetti che fanno ingresso al centro elimina alla radice la possibilità di false attestazioni di persone in entrata.

L'unico punto critico - sul quale dovrà vigilare l'OdV nel relazionarsi con i Dirigenti - riguarda eventuali allontanamenti arbitrari e non autorizzati di ospiti che, se non segnalati tempestivamente - integrerebbero il reato in esame.

B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 *BIS* D.LGS. 231/01)

1. Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
2. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
3. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
4. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
5. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
6. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
7. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);

8. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
9. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
10. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);
11. Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.);
12. Violazione delle norme in materia Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (D.L. 105/2019, art. 1, c. 11).

Per tale tipologia di reati non si evidenziano problemi di criticità; il responsabile del trattamento dei dati personali è **Giovanni CARMISCIANO**.

C) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER D.LGS 231/01)

1. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
2. Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
3. Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
4. Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
5. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/790);
6. Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p. ovvero al fine di agevolare le attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
7. Delitti di cui all'art. 407, c. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.

Non si sono registrate criticità in ordine ai reati associativi o relativi alla criminalità organizzata; in ogni caso, il CdA - nella persona del suo legale rappresentante *pro tempore* - presenterà immediata denuncia all'Autorità Giudiziaria qualora dovessero presentarsi indizi di qualsiasi contatto o relazione con soggetti dediti alla commissione di tali reati.

D) CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (ART. 25 D.LGS 231/01)

1. Concussione (art. 317 c.p.);
2. Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);

3. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 319 *bis* c.p.);
4. Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
5. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
6. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);
7. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
8. Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale Internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
9. Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

Tali figure di reato presentano in astratto delle aree di criticità connaturate alla partecipazione alle gare di appalto, così come al loro svolgimento e controllo.

In relazione alle concrete modalità di partecipazione alle gare e alla elevata qualità del servizio reso, non si registrano attuali aree concrete di rischio.

E) FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 *BIS* D.LGS. 231/01)

1. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
2. Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
3. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
4. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
5. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
6. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
7. Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
8. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
9. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
10. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dalla Società.

F) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS 1 D.LGS. N. 231/01)

1. Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
2. Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
3. Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
4. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
5. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
6. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
7. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
8. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

La circostanza che Essequadro, come si è detto, svolge principalmente attività di esecuzione di opere pubbliche attraverso la partecipazione a gare di appalto consente - allo stato - di poter escludere la possibilità della commissione dei reati di cui alla lettera F).

G) REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. 231/01)

1. False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
2. False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
3. Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
4. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
5. Impedito controllo (art. 2625, c. 2, c.c.);
6. Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
7. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
8. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
9. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
10. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
11. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
12. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
13. Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
14. Istigazione (art. 2635 *bis* c.c.);

15. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
16. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
17. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2, c.c.).

La redazione dei bilanci e ogni adempimento fiscale è curata da "Tecno Tre Consulting" la quale opera su dati e prime note redatte dal dott. **Giovanni CARMISCIANO**.

A conferma di un livello di criticità medio-basso, non risultano ad oggi contenziosi in corso con l'Agenzia delle Entrate o accertamenti della Polizia Tributaria.

Un'analisi separata va operata in relazione al delitto di corruzione tra privati ed istigazione di cui agli artt. 2635 e 2635 *bis* c.c.

Eventuali acquisti per fornire regalie per importi superiori ad euro 100,00 vanno in linea di massima evitate per le potenzialità in tema di conflitto di interessi; in ogni caso prima di effettuare regali o donazioni occorre informare l'OdV comunicando il valore del bene che si intende donare, la ragione e i rapporti personali ed economici intercorrenti con il destinatario.

H) DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI (ART. 25 QUATER D.LGS. 231/01)

1. Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
2. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di everzione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
3. Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
4. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
5. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
6. Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies*.1. c.p.);
7. Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2. c.p.);
8. Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
9. Attentato per finalità terroristiche o di everzione (art. 280 c.p.);
10. Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
11. Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
12. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di everzione (art. 289 *bis* c.p.);
13. Sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);

14. Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità internazionale e interna dello Stato (art. 302 c.p.);
15. Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
16. Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
17. Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
18. Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
19. Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. 342/1976, art.1);
20. Danneggiamento delle installazioni a terra (L. 342/1976, art. 2);
21. Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (D.l. 12.12.1979, n. 625, convertito, con modificazioni, con l. 6 febbraio 1980, n. 15, art. 1).

In astratto tale problematica può - in remoti casi - presentare delle aree di rischio connaturate a fenomeni di radicalizzazione di alcune aree di provenienza degli ospiti delle strutture.

Per scongiurare tale pericolo, la Società si avvale di mediatori culturali al fine di realizzare il massimo dialogo, confronto e rispetto delle tradizioni degli ospiti.

Ove tuttavia si registrassero ipotesi di radicalizzazioni pericolose queste verranno segnalate prontamente alla Polizia di Stato.

I) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER.1 D.LGS 231/01)

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

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dalla Società.

L) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES D.LGS. 231/01)

1. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
2. Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
3. Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
4. Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
5. Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
6. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);

7. Tratta di persone (art. 601 c.p.);
8. Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
9. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
10. Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

La Società promuove ogni forma di tutela dei minori sia con politiche di informazione ed integrazione, che con il rigido controllo di soggetti estranei che entrano in struttura; la presenza di psicologi e mediatori culturali consente anche una prevenzione specifica di reati legati allo sfruttamento.

M) ABUSI DI MERCATO (ART. 25 *SEXIES* D.LGS. 231/01)

1. Abuso di informazioni privilegiate (T.U.F. 58/98, art. 184);
2. Manipolazione del mercato (T.U.F. 58/98, art. 185);
3. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (T.U.F. 58/98, art. 187 *quinquies*): divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) e divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dalla Società.

N) OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 *SEPTIES* D.LGS. 231/01)

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

Livello di rischio molto alto.

I dipendenti della Società ricevono una specifica formazione per lo svolgimento dei propri compiti e lavorano in ambienti che rispondono pienamente alle vigenti normative; i Responsabili dei singoli centri hanno l'autonomia finanziaria per affrontare immediatamente esigenze di spesa, anche impreviste, utili alla tutela della salute di dipendenti e ospiti.

In ogni caso, **ogni incidente o pericolo verificatosi ai lavoratori - ancorché privo di conseguenze - dovrà essere comunque comunicato all'OdV, così come ogni richiesta dei dipendenti in materia di salute o prevenzione infortuni sul lavoro.**

L'attuale emergenza Covid-19 impone per tali fattispecie specifiche ed ulteriori specificazioni considerato il fatto che i centri dove soggiornano anziani hanno evidenziato criticità nell'intero territorio nazionale con conseguenze spesso drammatiche.

Al fine di ridurre al minimo il rischio di contagio per i propri dipendenti e per gli ospiti delle strutture presso cui Essequadro svolge la propria attività, l'OdV procederà a verificare l'adozione delle seguenti procedure o le eventuali ragioni della mancata adozione o dell'adozione di misure alternative:

- informare i propri dipendenti e chiunque entri in azienda e nelle strutture sulle misure anti-contagio adottate, anche attraverso l'affissione all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali delle relative comunicazioni; raccomandata è anche la creazione di mailing list interne o di chat di gruppo (utilizzando, ad esempio, WhatsApp) per informare adeguatamente dipendenti e collaboratori su tutte le misure adottate, se possibile in un momento precedente all'ingresso nei luoghi di lavoro;

- disciplinare le modalità di accesso azienda e nelle strutture dei dipendenti e dei visitatori, prevedendo - ove possibile - il controllo della temperatura corporea (nel rispetto della vigente disciplina sulla privacy) e vietando l'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19;

- individuare procedure di ingresso, transito e uscita dei fornitori esterni, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti;

- assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e di ogni area comune;

- ove possibile, dotare i dipendenti di dispositivi di protezione individuale quali mascherine, guanti, cuffie, camici, nonché idonei liquidi detergenti per le mani;

- contingentare l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano;

- garantire una ventilazione continua dei locali;

- prevedere misure di riorganizzazione delle attività aziendali, incentivando l'utilizzo di alternative digitali (oltre a favorire il cd. smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza);

- predisporre una procedura per la gestione di dipendenti con sintomatologia da Coronavirus, al fine di isolare il soggetto interessato, dotarlo di una mascherina protettiva e avvertire le autorità sanitarie competenti che provvederanno ad effettuare i relativi ulteriori interventi.

Essequadro dovrà verificare se il DVR sia appropriato rispetto alle esigenze sorte a causa della diffusione del virus o se richieda un adeguamento in virtù della nuova situazione e del nuovo specifico rischio biologico.

O) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA , NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25 OCTIES D.LGS. 231/01).

1. Ricettazione (art. 648 c.p.);
2. Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
3. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
4. Autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1. c.p.).

Le entrate della Cooperativa Sociale avvengono tutte a mezzo di bonifico bancario; anche le uscite sono soggette al regime di tracciabilità che consente di escludere aree di rischio concrete per questi reati.

P) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES D.LGS 231/2001)

1. Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (L. 633/1941, art. 171, c. 1, lett *a-bis*);
2. Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (L. 633/1941, art. 171, c. 3);
3. Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE (L. 633/1941, art. 171 *bis*);

4. Predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (L. 633/1941, art. 171 *bis*);
5. Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del titolare e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (L. 633/1941, art. 171 *bis*, c. 2);
6. Reati commessi a fini di lucro, per uso non personale, di abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a); abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico- musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (lett. b) o introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (lett. c); detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (lett. d); ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e); introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono

l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. f); fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (lett. f-bis); abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'articolo 102 *quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (lett. h) (L. 633/194, art. 171 *ter*, c. 1);

7. Reati di riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. a); immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (lett. a-bis); realizzazione delle condotte previste dall'art. 171 *ter*, c. 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. b); promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171 *ter*, c. 1, L. 633/1941 (lett. c) (L. 633/1941, art. 171 *ter*, c. 2);
8. Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (L. 633/1941, art. 171 *septies*);
9. Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audio visive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (L. 633/1941, art. 171 *octies*).

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dalla Società.

Q) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES D.LGS 231/01)

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

La Società ha istruito i dipendenti sul dovere di collaborare con l'Autorità Giudiziaria, rappresentando sempre il reale svolgimento degli accadimenti, anche con comunicazioni interne.

R) REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01)

- Reati previsti dal codice penale:

1. Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
2. Disastro ambientale (art. 452 *quater*);
3. Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinqies*);
4. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
5. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
6. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);

- Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al d.lgs 3 aprile 2006, n. 152:

1. Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, c. 2);
2. Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (art. 137, c. 3);
3. Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137, c. 5);
4. Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137, c. 11);
5. Scarico in mare da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137, c. 13);
6. Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, c. 1, lett. a e b);
7. Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata anche se destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, c. 3);
8. Attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, c. 5);
9. Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, c. 6);
10. Bonifica dei siti (art. 257, c. 1);

11. Bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257, c. 2);
12. Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta registri obbligatori e dei formulari (art. 258, c. 4);
13. Traffico illecito di rifiuti (art. 259, c. 1);
14. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, c. 1);
15. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260, c. 2);
16. False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto rifiuti (art. 260 bis, c. 6, 7 e 8);
17. Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279, c. 5)
18. Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione (L. 150/92, artt. 1 c. 1 e 2, 2, c. 1. E 2, 6, c. 4, 3 bis, c. 1, 6, c. 4,);
19. Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (L. 549/93, art. 3, c. 6);
20. Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs 202/07, artt. 8, c. 1 e 2, 9, c. 1 e 2).

Lo smaltimento dei rifiuti viene svolto dai dipendenti che sono stati informati delle normative in materia o affidato a ditte specializzate quando necessario.

S) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES D.LGS 231/01)

1. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.lgs 286/98 T.U. dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, art. 12, c. 3, 3 bis, 3 ter, 5);
2. Impiego di lavoratori irregolari (D.lgs 286/98, T.U. dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, art. 22, c. 12 bis).

Tale reato presenta un alto livello di rischio che può essere arginato unicamente formando il personale delle singole strutture nel monitorare quei segnali esterni dello svolgimento di un'attività lavorativa (orari di ingresso e uscita, condizioni del vestiario al ritorno in struttura); in tali casi, è altresì necessario informare gli ospiti sulle vigenti normative in materia di lavoro.

T) RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 TERDECIES D.LGS 231/01)

1. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.).

Tali reati hanno un livello di rischio basso con le attività svolte dalla Società per il rifiuto comune a soci e collaboratori ad ogni forma di intolleranza o discriminazione.

U) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25 QUATERDECIES D.LGS 231/01)

1. Frodi in competizioni sportive (L. 401/1989, art. 1);
2. Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (L. 401/1989, art. 4).

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dalla Società.

V) REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUESDECIES D.LGS 231/01)

1. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (D.lgs 74/2000, art. 2, c. 1 e 2 *bis*);
2. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (D.lgs 74/2000, art. 3);
3. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.lgs 74/2000, art. 8, c. 1 e 2 *bis*);
4. Occultamento o distruzione di documenti contabili (D.lgs 74/2000, art. 10);
5. Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (D.lgs 74/2000, art. 11).

Tale tipologia di reati presenta un rischio medio strutturalmente per tutte le imprese, che può velocemente tramutarsi in alto nelle transazioni di difficoltà economica o di liquidità; lunga attività della Società senza contestazioni fiscali è sicuramente un criterio affidabile per ritenere che sia stata adeguatamente valutata l'importanza della fedeltà fiscale per una sana crescita della Società al riparo da provvedimenti particolarmente invasivi (quali sequestri) che possono comprometterne stabilmente l'esistenza stessa esponendo l'Amministratore a gravi conseguenze penali.

Z) ILLECITI SULLA QUALITÀ E LA TRASPARENZA DELLA FILIERA DEGLI OLI DI OLIVA VERGINI (LEGGE 14 GENNAIO 2013 N. 9, ART. 12).

La legge 14 gennaio 2013 n. 9 ha introdotto la responsabilità degli enti per gli illeciti dipendenti da reato nella sezione dedicata al contrasto delle frodi (art. 12): *"Gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva sono responsabili, in conformità' al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per i reati di cui agli articoli 440, 442, 444, 473, 474, 515, 516, 517 e 517-quater del codice penale, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone: a) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità' organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). La responsabilità' dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non e' stato identificato o non e' imputabile"*.

1. Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
2. Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
3. Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
4. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
5. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
6. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
7. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
8. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
9. Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dalla Società.

Z.1) REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006 N. 146, ARTT. 3 E 10).

La legge 16 marzo 2006 n. 146 ha introdotto la definizione di reato transnazionale (art. 3), considerando tale *"il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato*

in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro stato”.

La stessa legge (art. 10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali, per i quali si applicano le disposizioni di cui al d.lgs 231/2001.

1. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
2. Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
3. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (d.P.R. 43/73, art. 291 *quater*);
4. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti psicotrope (d.P.R. 309/90, art. 74);
5. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.lgs 286/1998, art. 12, c. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5);
6. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
7. Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Tali reati non hanno alcuna rilevanza, neanche in astratto, con le attività svolte dal momento che la Società esaurisce il proprio ambito di intervento nel territorio nazionale.

5.ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

L'art. 6 del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità in caso di reato se ha, fra l'altro, affidato compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La legge non fornisce alcuna indicazione specifica circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, potendosi pertanto optare per una composizione sia monosoggettiva sia plurisoggettiva.

Essequadro - per garantire una migliore autonomia nello svolgimento delle funzioni di vigilanza e controllo - aveva originariamente optato per una composizione collegiale, ammettendo la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società, per un numero complessivo non superiore a tre; tuttavia, a causa delle dimissioni volontarie dei suoi componenti e della necessità di contenere i costi, si è deciso di ricostituire immediatamente

l'organo di controllo in composizione monosoggettiva affidando tale incarico all'avv. Fabrizio Colasberna.

La durata in carica dell'OdV è di tre anni, con possibilità di rinnovo; i componenti sono chiamati a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni nel caso in cui alla scadenza non si sia ancora proceduto alla nomina dei nuovi membri.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV - e di qualunque successivo cambiamento nella composizione dei relativi membri - è data comunicazione attraverso la pubblicazione sul sito internet www.essequadrosociale.it e consegna in forma cartacea o su supporto informatico a tutti i soggetti interessati.

I componenti dell'OdV dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia e indipendenza, assenza di conflitti di interesse, professionalità ed onorabilità, continuità d'azione.

Affinché l'OdV possa esercitare efficacemente l'attività di controllo all'interno dell'organizzazione è necessario infatti che esso non subisca alcuna interferenza e/o forma di condizionamento; non possono pertanto essere eletti componenti dell'OdV soggetti che - per la posizione rivestita all'interno della struttura - possano, da un lato, essere esposti ad un rischio particolarmente alto di commissione di reati e, dall'altro, trovarsi a dover vigilare sull'effettività e adeguatezza del modello.

I membri dell'OdV inoltre dovranno essere dotati di competenze e strumenti necessari per svolgere efficacemente l'attività di vigilanza; è essenziale che la scelta dei membri dell'OdV avvenga verificando il possesso di specifiche attitudini professionali in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali e in materia giuridica.

Costituisce causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica (decadenza automatica) l'eventuale condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, ad una pena che importa l'interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'OdV non possono essere revocati se non per giusta causa o - con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'OdV - in virtù di specifiche esigenze aziendali espressamente indicate.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca dell'OdV o di un componente dell'OdV:

- a) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l' *"omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;

- b) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- d) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- e) le violazioni al presente modello.

All'OdV risultano affidati i seguenti compiti:

1. vigilanza sull'effettiva applicazione del modello 231 adottato dalla Società;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del modello 231;
3. disamina dell'adeguatezza del modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di funzionalità del modello 231;
5. promozione del necessario aggiornamento del modello al fine di assicurarne l'adeguatezza e migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali interventi normativi e/o variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale;
6. approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza della Società (Piano di Vigilanza); attuazione degli interventi di controllo; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; eventuale elaborazione di direttive per l'efficace svolgimento delle funzioni aziendali;
7. riscontro, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, delle richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali connesse e/o collegate al presente modello;
8. ogni altro compito attribuito dalla legge o dal modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente e/o per il mezzo di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, circa il verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, inoltre, in virtù delle particolari attribuzioni di cui è investito e delle competenze professionali richieste, è supportato nello svolgimento dei suoi compiti dalle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie; nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

È fatto in ogni caso obbligo ad Essequadro di mettere a disposizione dell'OdV le risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti affidatigli, ivi compresa una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri - compresi quelli di spesa nel rispetto del budget assegnato - con apposito regolamento, trasmesso per informativa al Consiglio di Amministrazione.

5.1. Flusso di informazioni

I destinatari del modello sono tenuti a segnalare all'OdV ogni circostanza che potrebbe esporre Essequadro al rischio di commettere i reati di cui ai reati del d.lgs. 231/01.

Le segnalazioni devono riguardare ogni comportamento non in linea con le regole di condotta adottate dalla Cooperativa; dovranno essere segnalate tutte le violazioni o deroghe delle procedure aziendali, del codice etico e del modello organizzativo, nonché ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'OdV in forma scritta e non anonima; sarà cura dell'Organismo assicurare la riservatezza e la tutela del segnalante.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV procederà all'audizione - se necessaria - dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione.

Al termine, verrà redatto un verbale delle attività svolte che verrà immediatamente trasmesso al CdA per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari.

Nell'ipotesi in cui le segnalazioni si riferiscano ad un membro dell'OdV, il CdA sarà competente anche della fase istruttoria; viceversa, sarà competente l'OdV della fase decisionale nell'ipotesi in cui la segnalazione si riferisca al comportamento tenuto da parte di un membro del CdA.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, deve essere tempestivamente trasmessa all'OdV tutta la documentazione concernente:

- l'avvio di un procedimento giudiziario per uno o più reati previsti dal d.lgs 231/01;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per uno o più reati di cui al d.lgs n. 231/01, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione;
- cambiamenti organizzativi rilevanti e l'aggiornamento del sistema delle deleghe;

- ogni variazione delle aree a rischio, la realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel modello;
- la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i rapporti dei Responsabili delle sedi secondarie della Cooperativa dai quali emergano profili di criticità rispetto all'osservanza del d.lgs 231/01;
- ogni notizia relative alla effettiva attuazione del modello organizzativo;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'OdV invece comunicherà al CdA, al termine di ogni anno, lo stato di avanzamento del Piano di Vigilanza adottato e i risultati delle verifiche svolte, redigendo apposita relazione contenente anche il dettaglio delle spese sostenute per lo svolgimento delle attività e i relativi documenti giustificativi.

6.FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Un adeguato programma di formazione del personale consente di garantire una corretta conoscenza e attuazione del modello.

Ciascun dipendente riceverà pertanto una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento alle mansioni effettivamente svolte.

Essequadro ha previsto dei percorsi formativi diversificati in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale nelle "aree sensibili" e alla qualifica rivestita.

In particolare, Essequadro offrirà:

- un corso di formazione iniziale obbligatorio per i nuovi assunti;
- corsi di aggiornamento periodici (annuali) obbligatori per tutti i dipendenti, aventi ad oggetto i contenuti generali del modello;
- corsi di aggiornamento specifici (da stabilirsi di volta in volta in base alle necessità della Società) per i dipendenti che operano nelle aree ad alto rischio di reati.

L'attività formativa verrà organizzata dalla Cooperativa, avvalendosi della collaborazione dei consulenti che hanno seguito il lavoro di predisposizione del modello e dell'OdV.

L'attività formativa potrà essere svolta attraverso differenti modalità:

- sessioni in aula con incontri dedicati;
- sessioni e-learning.

La formazione è obbligatoria e, pertanto, deve essere rilevata l'attestazione di frequenza dei corsi: il personale che partecipa ai corsi di formazione in aula è tenuto a firmare il registro delle presenze; per i corsi somministrati tramite piattaforma *e-learning* sarà il sistema a registrare automaticamente i partecipanti.

A tutti i destinatari, inoltre, dovrà essere assicurata la consegna in forma cartacea o su supporto informatico della documentazione relativa al modello, al codice etico e al sistema sanzionatorio.

Al personale andrà altresì tempestivamente comunicata ogni modifica o aggiornamento del modello.

7.SISTEMA SANZIONATORIO

L'introduzione di un sistema sanzionatorio rappresenta un elemento indispensabile per una piena efficacia del modello.

La violazione delle regole comportamentali previste dal modello e dalle procedure aziendali costituisce un illecito disciplinare a prescindere dal fatto che la violazione non si concretizzi in un reato ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Esso si ispira ai principi della proporzionalità e del contraddittorio.

La sanzione irrogata verrà infatti commisurata all'entità dell'atto contestato; in particolare, il tipo e l'entità della sanzione da irrogare sarà proporzionata ai seguenti criteri:

- gravità dell'inosservanza,
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo condotta (dolo o colpa);
- conseguenze prodotte.

Inoltre, verrà sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto nei confronti del quale è stata formulata la contestazione dell'addebito, dandogli così la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento.

Il presente sistema disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale.

I soggetti destinatari dei provvedimenti disciplinari sono il personale sottoposto ad altrui direzione, il personale apicale e tutti i portatori di interesse della Società.

7.1. Lavoratori subordinati

Le sanzioni irrogabili, in ordine di gravità, in caso di inosservanza delle regole sono:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento.

In particolare:

- il richiamo verbale si applica nel caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal modello ovvero di errori procedurali dovuti a negligenza. Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
- il richiamo scritto, si applica nei casi di recidiva nelle violazioni colpose dei principi e delle regole di comportamento previsti dal modello ovvero di errori procedurali dovuti a negligenza, ovvero si adottò - nell'espletamento di attività nelle aree a rischio - un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;
- la multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento di rimprovero scritto, si persista nella violazione delle procedure interne previste dal modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si applica nei casi di gravi violazioni dei principi e/o procedure del modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- il licenziamento si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto. Si applica, altresì, nel caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal modello che, ancorché suscettibile di configurare uno solo dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

7.2. Personale apicale

In caso di violazione delle regole comportamentali previste dal Modello e dalle procedure aziendali da parte di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica dirigenziale.

Le sanzioni applicabili, sono le medesime previste al paragrafo 7.1.

7.3. Membri dell'OdV

Qualora sia accertata la commissione di violazioni da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

7.4. Lavoratori autonomi e collaboratori della Società

Le violazioni del Modello e/o dei Protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni di cui all'art. 1453 e ss. c.c. in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di collaborazione e/o fornitura, nonché clausole di risarcimento del danno.

7.5. Procedimento per l'irrogazione della sanzione

I procedimenti disciplinari saranno proposti dall'OdV e dal CdA.

Il primo vaglio, sarà affidato alla valutazione del professionista componente l'OdV il quale ha la facoltà di procedere all'archiviazione - sentito il dipendente - per infondatezza del rilievo o per la speciale tenuità dell'addebito; in caso contrario, trasmetterà la notizia all'OdV.

Si intende interamente richiamato l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori⁷.

8.AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il responsabile 231, l'avv. Michele Ambra, si occuperà di verificare periodicamente (ogni anno) se sono intervenuti dei cambiamenti tali da incidere sull'efficacia del Modello adottato.

Nel caso di modifiche alla struttura organizzativa dell'Ente, il Responsabile si soffermerà sull'analisi e la valutazione dei rischi nelle nuove aree organizzative e sull'impatto del cambiamento sulle procedure di controllo esistenti, nonché predisporrà nuove procedure di controllo ove necessario.

Analogamente, nel caso in cui il cambiamento sia di natura legislativa, ove il focus sarà spostato in misura maggiore sull'impatto che l'inclusione di nuovi reati all'interno del Decreto ha sulla mappatura delle aree sensibili.

9.CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il codice etico e di comportamento enuncia i valori etici ed i principi che orientano la Essequadro nello svolgimento della propria attività e nel rapporto cooperativa/soci.

Detti valori e principi si traducono in norme di comportamento indirizzate ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti (dirigenti e impiegati) e gli altri collaboratori di Essequadro (consulenti, fornitori).

⁷Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Esso rappresenta uno strumento fondamentale cui ispirare le condotte etiche all'interno dell'azienda ed è uno strumento volto a garantire la reputazione dell'impresa e la gestione corretta delle relazioni umane.

La mancata osservanza delle norme lede il rapporto fiduciario instaurato con Essequadro ed integra un comportamento sanzionabile secondo il sistema disciplinare adottato ai sensi del Modello di organizzazione, gestione e controllo; il sistema sanzionatorio, tuttavia, si pone come extrema ratio dal momento che il metodo di condivisione e responsabilizzazione di tutti i partecipanti alla Società viene ritenuto il più efficace strumento di partecipazione alla prevenzione dei reati e al miglioramento dei servizi resi.

1. Sezione prima: principi etici fondamentali di Essequadro

I principi etici di seguito elencati sono ritenuti fondamentali da parte di Essequadro che si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

D'altra parte, la Società pretende che tali principi di comportamento vengano rispettati anche dai destinatari nonché dagli ulteriori soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti con la Cooperativa.

In nessun caso una condotta posta in essere in violazione del presente codice potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società.

1.1. Rispetto di leggi e regolamenti

Tutti coloro che opera in nome e per conto di Essequadro sono tenuti a conoscere ed osservare, scrupolosamente e con diligenza, le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti Paesi in cui l'Ente svolge la propria attività.

In nessun caso, gli scopi o gli interessi di Essequadro potranno essere perseguiti e/o conseguiti in violazione di leggi e regolamenti vigenti.

La mancata conoscenza delle leggi e dei regolamenti non esonera da alcuna responsabilità.

Essequadro non avvierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda osservare i suddetti principi.

1.2. Rispetto della dignità della persona, imparzialità e condanna di ogni discriminazione

Essequadro considera imprescindibile il rispetto della dignità della persona e promuove la tutela e la solidarietà nei confronti dei soggetti più deboli; è fatto pertanto divieto di attuare

comportamenti che pregiudichino il rispetto della dignità o integrino ogni forma di discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alle condizioni economiche, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

1.3. Integrità di condotta

Essequadro esige l'osservanza di massimi standard di integrità individuale ed aziendale e condanna fermamente ogni atto di violenza, di pressione o di minaccia volto a perseguire comportamenti contrari alle leggi e regolamenti vigenti o al presente codice etico.

1.4. Onestà e lealtà

Le azioni ed i comportamenti dei destinatari devono sempre essere conformi a massimi standard di onestà e lealtà. I destinatari devono essere consapevoli della portata delle loro azioni e comportamenti.

E' vietato perseguire scopi od interessi personali o aziendali in violazione dei principi di onestà e lealtà, di leggi o regolamenti o in violazione del presente codice etico.

1.5. Correttezza

Le azioni ed i comportamenti dei destinatari devono sempre essere conformi a massimi standard di correttezza personale ed aziendale.

I destinatari sono tenuti a evitare situazioni in cui si possono manifestare conflitti d'interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si sia venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento della propria attività.

1.6. Valorizzazione delle risorse umane

Essequadro riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro, tale da agevolare l'assolvimento dei compiti da parte dei propri dipendenti e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.

L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il personale deve avere sempre

una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto trattando chiunque in ugual modo e con dignità.

1.7. Trasparenza

Essequadro assicura e vigila che la conduzione degli affari e lo svolgimento delle attività aziendali siano svolti in quadro di trasparenza.

La trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza, completezza e tempestività della documentazione e delle informazioni.

Essequadro è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, anche al fine di consentire ai soggetti interessati di prendere decisioni autonome e consapevoli dagli interessi coinvolti, delle possibili scelte e delle conseguenze rilevanti.

1.8. Verificabilità delle azioni, operazioni e transazione

In ossequio al principio di trasparenza, ogni azione, operazione e transazione di deve essere correttamente trasparente e verificabile.

In particolare, per ogni operazione e transazione, è fatto obbligo di predisporre un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni.

1.9. Gestione della contabilità e bilancio

L'integrale rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari costituiscono valori e criteri imprescindibili.

Il personale ed i collaboratori che, a qualunque titolo, sono coinvolti nelle operazioni di formazione del bilancio o di documenti contabili e societari devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Il personale e quanti coinvolti nella gestione della contabilità e della documentazione recante dati economici, patrimoniali e finanziari devono consentire l'effettuazione di controlli sui documenti ed informazioni in loro possesso, assicurando il libero accesso ai soggetti preposti al controllo.

1.10. Rapporti con i terzi

In ossequio al fondamentale principio del rispetto delle leggi e regolamenti dei Paesi nei quali opera, Essequadro si adopera a far sì che quanti collaborano, a vario titolo, per la Società agiscano:

- a) con correttezza professionale nel rispetto delle leggi vigenti in tutti i Paesi in cui Essequadro opera, dei principi di integrità di comportamento, trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità;
- b) nel rispetto delle regole e procedure organizzative e gestionali adottate con il Modello, in particolare quelle espressamente previste per la prevenzione della commissione dei reati.

1.11. Contributi e sovvenzioni

I contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro Ente Pubblico o dalla Comunità Europea devono essere utilizzati esclusivamente per le finalità e secondo le modalità per i quali sono stati concessi.

E' fatto divieto di utilizzare le suddette erogazioni per finalità o secondo modalità diverse; è altresì vietato utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti fatti non veri, così come omettere informazioni dovute o porre in essere artifici o raggiri al fine di conseguire contributi, sovvenzioni, finanziamenti, agevolazioni, erogazioni o trarre un qualunque ingiusto profitto in danno dello Stato o di Enti Pubblici.

1.12. Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario che Essequadro si impegna e salvaguardare, svolgendo la propria attività osservando le leggi ed i regolamenti vigenti e monitorando l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività al fine di prevenire e ridurre i rischi ambientali.

Essequadro condanna l'attività di gestione di rifiuti non autorizzata.

La gestione dei rifiuti deve essere effettuata nel più rigoroso rispetto delle norme di legge e delle prescritte autorizzazioni.

1.13. Tutela della salute e delle sicurezza nei luoghi di lavoro

Essequadro riconosce l'importanza primaria della tutela della sicurezza e della salute dei luoghi di lavoro attuando e rispettando le prescrizioni dettate dalle norme di legge e regolamentari vigenti.

Essequadro si impegna, altresì, a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo

comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche mediante adeguate istruzioni.

1.14. Protezione dei dati personali

Essequadro raccoglie e tratta dati personali dei propri interlocutori, persone sia fisiche, che giuridiche.

Tali dati consistono in qualsiasi informazione che sia utile a identificare, direttamente o indirettamente, una persona e possono comprendere dati sensibili, come quelli che rivelano l'origine etnica o razziale, l'orientamento politico, lo stato di salute o l'orientamento sessuale.

Essequadro si impegna a trattare tali dati nei limiti e in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy.

1.15. Utilizzo dei sistemi informatici

L'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche rappresenta uno strumento importante per l'esercizio dell'attività poiché assicura la rapidità dei flussi di informazioni necessari all'efficiente gestione ed al controllo delle attività aziendali.

Il personale e i collaboratori sono tenuti ad utilizzare le risorse informatiche e telematiche a loro disposizione, esclusivamente quale strumento di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali; Essequadro condanna l'utilizzo delle reti informatiche per uso diverso.

E' fatto divieto ai destinatari di introdursi abusivamente in sistemi informatici o telematici, distruggere, deteriorare, cancellare o alterare, in qualsiasi modo, il funzionamento dei sistemi informatici o telematici, intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti nel sistema informatico o telematico, installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni da parte di un sistema informatico o telematico o tra sistemi informatici e telematici, sottrarre, riprodurre, diffondere e consegnare abusivamente password.

1.16 Assunzione di lavoratori stranieri

E' fatto divieto assumere lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso di soggiorno sia scaduto, revocato o annullato.

Essequadro condanna il trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato, nonché il favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato.

1.17 Condanna di ogni forma di sfruttamento dei lavoratori

Essequadro condanna ogni forma di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. In particolare, è fatto divieto di:

- a) reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- b) utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione sopra illustrate, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

2. Sezione seconda: norme di comportamento

2.1. Il personale

2.1.1. principio di diligenza

Il personale dovrà svolgere le mansioni, gli incarichi e le attività affidatigli secondo diligenza.

I beni e le risorse aziendali dovranno essere custoditi in modo da assicurarne l'integrità. E' vietato abusare dei beni e delle risorse aziendali.

2.1.2. Risoluzione dei conflitti di interesse

Il personale deve perseguire, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi di Essequadro ed operare in conformità ai principi etici generali di cui alla Sezione Prima.

Il personale ha l'obbligo di informare senza ritardo i propri superiori o i responsabili di funzione e l'Organismo di Vigilanza delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello di Essequadro.

2.1.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il personale coinvolto in rapporti con interlocutori istituzionali è tenuto ad osservare le leggi e regolamenti vigenti ed i principi etici fondamentali di Essequadro, anche al fine di preservare la legittimità del suo operato.

E' fatto esplicito divieto di accettare, offrire o promettere, direttamente od indirettamente, danaro, prestazioni o favori di qualunque natura ad esponenti di Amministrazioni Pubbliche (e loro familiari) per influenzarne le decisioni od ottenere una qualsivoglia indebita prestazione. Ogni richiesta od offerta in tal senso, deve essere prontamente comunicata dal dipendente al proprio superiore gerarchico ed all'organismo di vigilanza.

Il personale deve astenersi dal proporre opportunità di impiego o commerciali che possano procurare vantaggi, direttamente od indirettamente, ad esponenti della Pubblica Amministrazione o ai loro familiari.

E' fatto esplicito divieto, in cambio di un vantaggio indebito, di concedere utilità ad un pubblico ufficiale.

Il personale deve astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione dei soggetti interessati.

2.1.4. Rapporti con l' Autorità Giudiziaria

Il personale deve collaborare con le autorità giudiziarie, rappresentando sempre il reale svolgimento degli accadimenti, anche con comunicazioni interne.

2.1.5. Partecipazione a gare

La partecipazione a gare deve avvenire nel rigoroso rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede, assicurandosi che la documentazione depositata e le informazioni ed i dati forniti siano sempre chiari, veritieri e completi.

In caso di aggiudicazione della gara, i rapporti dovranno essere conformi ai termini e condizioni commerciali pattuiti.

2.1.6. Riservatezza e Privacy

Il personale deve assicurare la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti l'attività di Essequadro, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti.

Il personale è tenuto ad utilizzare le informazioni riservate in proprio possesso per scopi connessi all'esercizio della propria attività.

E' fatto divieto di utilizzare (anche indirettamente) informazioni aziendali riservate a proprio vantaggio o di terzi oppure a discapito di Essequadro, anche a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Il personale deve assicurare che l'accesso ad informazioni riservate sia inibito ai soggetti non autorizzati.

Il personale che si trova, nell'ambito delle mansioni lavorative, a trattare dati, anche sensibili, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa; i dati dovranno essere trattati nel rispetto delle finalità per cui sono stati concessi, garantendo un livello di sicurezza adeguato.

2.1.7. Gestione e utilizzo dei sistemi informatici

Il personale è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è tenuto a rispettare le leggi e regolamenti vigenti ed i termini e condizioni della licenza d'uso.

E' fatto espresso divieto di scaricare software non autorizzati ed effettuare copie non autorizzate di programmi in licenza d'uso, così come utilizzare nelle proprie comunicazioni linguaggi censurabili, indecorosi ed offensivi, accedere a siti web censurabili, indecorosi ed offensivi.

Il personale dovrà altresì collaborare al fine di prevenire la possibile commissione di reati tramite l'utilizzo di sistemi informatici.

2.1.8. Tutela dell'ambiente

Il personale è responsabile della tutela dell'ambiente e deve assicurarsi che le attività aziendali rispettino l'ambiente nonché verificare la veridicità e correttezza delle informazioni e dei documenti forniti per l'ottenimento di autorizzazioni, licenze e permessi.

Il personale addetto è tenuto a gestire i rifiuti in conformità alle disposizioni di legge, anche regolamentari, applicabili, verificando altresì la corretta classificazione dei rifiuti.

Il personale è tenuto a prestare la massima collaborazione e a comportarsi secondo diligenza.

2.1.9. Salute e sicurezza sul lavoro

E' fatto espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa a comportamenti che integrino fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies del D.lgs 231/01;
- porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano originare un pericolo per la sicurezza;
- omettere o rifiutare l'uso dei dispositivi di protezione o omettere o rifiutare di partecipare ai corsi di formazione ed addestramento;
- svolgere le mansioni lavorative senza aver ricevuto adeguate istruzioni operative o senza aver partecipato a corsi di formazione;
- omettere di segnalare la propria incapacità a svolgere la mansione lavorativa assegnata.

Il personale deve rispettare:

- gli obblighi di legge e regolamentari a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le procedure di sicurezza e le procedure operative, le istruzioni di sicurezza e le istruzioni operative e tutti gli altri strumenti aziendali a presidio della sicurezza, previsti nel Rapporto di Sicurezza e nel Documento di Valutazione dei Rischi e relativa documentazione.

In questa sede, si riportano gli obblighi vincolanti previsti dall'art. 20 del D.lgs n. 81 del 2008, fermo restando che tutti gli altri obblighi e doveri previsti nella documentazione aziendale sono parimenti vincolanti.

“Art. 20. Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

[...] “

2.1.10 Assunzioni e gestione del personale

Ogni assunzione deve essere effettuata nel rigoroso rispetto delle norme di legge.

Il datore di lavoro e il personale coinvolto nelle assunzioni sono tenuti a verificare la completezza, la regolarità, la validità e efficacia della documentazione relativa ad ogni assunzione; in caso di lavoratori stranieri, il datore di lavoro e il personale interessato sono tenuti a verificare la validità del permesso di soggiorno del lavoratore straniero.

La gestione del personale deve avvenire nel rispetto delle norme di legge.

E' fatto divieto di adottare misure discriminatorie nei confronti del personale dipendente e/o licenziamenti ritorsivi o discriminatori, nonché mutare le mansioni o adottare qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria.

2.2. Gli organi sociali

I componenti degli organi sociali sono tenuti ad operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, del codice etico e del modello di organizzazione e di gestione.

In particolare, i componenti degli organi sociali sono tenuti a:

- osservare le norme di comportamento prescritte per il personale;
- evitare situazioni di conflitto di interessi e astenersi dal compiere operazioni in conflitto d'interessi;
- garantire la riservatezza delle informazioni e dati in loro possesso;
- svolgere la propria attività nel rispetto dei principi di trasparenza, autonomia, indipendenza e correttezza;
- assicurare il corretto svolgimento delle attività sociali;
- consentire lo svolgimento di attività di controllo e di verifica.

2.3. Terzi destinatari

I terzi destinatari sono tenuti ad operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, del codice etico e del modello di organizzazione e di gestione, limitatamente agli aspetti direttamente loro applicabili in ragione delle attività svolte per o con Essequadro.

Il rispetto da parte dei terzi destinatari dei principi etici fondamentali e, in funzione della loro attività, delle norme di comportamento per il personale, dovrà risultare da specifici impegni assunti per iscritto (ad esempio, tramite apposite clausole contrattuali o dichiarazioni rilasciate separatamente).

La violazione degli impegni assunti sarà sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati in ossequio al sistema disciplinare adottato da Essequadro.

3. Sezione terza: comunicazione, formazione, attuazione, controlli e monitoraggio

3.1. Comunicazione

Essequadro si impegna a diffondere e comunicare il presente codice utilizzando tutti i mezzi di comunicazione a disposizione come, ad esempio, la consegna cartacea o su supporto informatico ai componenti degli organi sociali ed al personale, l'affissione nella bacheca aziendale, pubblicazione sul sito internet della società.

3.2. Formazione

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice, Essequadro predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione e di sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

3.3. Attuazione e controllo

L'applicazione del codice etico è di competenza di Essequadro, la quale si avvale dell'ausilio dell'organismo di vigilanza al fine di vigilare sull'osservanza del codice e sulla diffusione del medesimo presso tutti i destinatari, verificare ogni notizia di violazione delle norme ivi contenute e informare gli organi aziendali competenti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, proporre modifiche al contenuto per adeguarlo alle esigenze derivanti dallo sviluppo della Cooperativa.

3.4. Segnalazioni di violazioni del Codice Etico

Chiunque venga a conoscenza di una violazione del presente codice è tenuto ad informare tempestivamente l'organismo di vigilanza.

3.5. Inosservanza del codice etico e relative sanzioni

Essequadro ha adottato un adeguato sistema disciplinare per la mancata osservanza del codice etico e del modello di organizzazione e di gestione in conformità a quanto previsto dal D.lgs 231/01; le violazioni, pertanto, saranno sanzionate in ossequio al predetto sistema disciplinare.