

**La Mongolfiera Soc. Coop. Sociale  
O.N.L.U.S.  
Trav. XII n. 164/166, Villaggio Sereno  
Brescia**

# **CODICE ETICO**

**Reg. Imp. 02804860175 – Rea 296000 – Cod. Fisc. e P. IVA: 02804860175**

# INDICE

1 Premessa .....	3
2 Principi etici della Mission.....	3
3 Principi Etici Generali.....	4
4 Principi etici della Governance.....	5
5 Principi Etici nelle relazioni con il Personale.....	7
6 Principi Etici nei Confronto di Terzi.....	8
7 Rispetto dei Principi Etici – Sistema Sanzionatorio.....	10
8 Comitato per il controllo del rispetto del Codice Etico.....	10
9 Adozione, efficacia e modifiche.....	11
10 Parte Integrante e Sostanziale.....	11

## 1 Premessa

Il **Codice Etico** è l'altra faccia del Bilancio Sociale. Infatti dalla missione aziendale si possono diramare due attività concomitanti:

- una più generale rivolta al controllo delle politiche d'impresa (**il Bilancio Sociale**),
- l'altra ai comportamenti individuali (**il Codice Etico**).

Può definirsi come la "**Carta Costituzionale**" della Cooperativa, una carta dei diritti e doveri morali, che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione e gestione della cooperativa.

E' un mezzo efficace a disposizione della Cooperativa per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per suo conto.

Il Codice Etico risponde a due esigenze fondamentali:

- attualizzare, attraverso il confronto all'interno della base associativa, la mission della cooperativa,
- formalizzare uno strumento in grado di presentare i nostri obiettivi e comunicare la nostra identità; rendere trasparente il nostro modo di lavorare, facilitare la comprensione di quello che siamo, contribuendo in questo modo a rendere quanto più possibile e consapevole la scelta di lavorare insieme con committenti, partner, operatori e operatrici, garantendo la gestione equa ed efficace delle relazioni umane e sostenendo la reputazione della Cooperativa.

Il Codice Etico vuol essere, quindi, un incentivo razionale per cercare di capire non solo cosa sia "giusto" fare, ma anche il "perché" sia necessario fare.

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di diligenza e comportamento degli organi sociali e dei loro componenti, di tutti i dipendenti e collaboratori senza alcuna eccezione e di tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa La Mongolfiera Società Cooperativa Sociale ONLUS ai fini della conduzione delle attività e degli affari aziendali (in seguito "destinatari") o che comunque opera nel suo interesse o a suo vantaggio.

## 2 Principi etici della Mission

La mission e gli obiettivi fondamentali della cooperativa sono efficacemente enunciati dall'articolo 3 "Scopo Mutualistico" dello Statuto:

"La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, anche mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo grazie anche all'apporto dei soci lavoratori l'autogestione responsabile dell'impresa.

Nello svolgimento dell'attività produttiva la Cooperativa impiega principalmente soci lavoratori retribuiti, dando occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche,

sociali e professionali. A tal fine la Cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci lavoratori contratti di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

La Cooperativa può operare anche con terzi.”

L’attività principale della cooperativa consiste nella gestione di Unità d’offerta sia sociosanitarie che sociali rivolte a persone con disabilità. Rientrano fra le attività della Mongolfiera tutte quelle definite nello statuto e la sperimentazione di forme innovative di interventi a sostegno delle persone con disabilità e le loro famiglie.

La cooperativa La Mongolfiera pone alla base del proprio intervento e operatività nei confronti della persona con disabilità le seguenti priorità e valori:

- attenzione ai bisogni espressi e adeguamento degli interventi o attivazione di nuove risorse atte a rispondervi,
- centralità della persona, come portatore di potenzialità e titolare del proprio progetto di vita, in un’ottica di globalità della persona,
- perseguimento di una condizione di benessere, della miglior qualità di vita in rapporto alle potenzialità e alle problematiche di ciascuno,
- valorizzazione dell’individualità di ciascuna persona, attraverso lo sviluppo della capacità di autodeterminazione,
- perseguimento dell’autonomia individuale e dell’integrazione sociale,
- cura nel rapporto con le famiglie, al fine di valorizzare il loro ruolo di interlocutori, sia riguardo ai progetti dei loro congiunti, che rispetto alla cooperativa,
- migliorare continuamente il livello di efficienza e di efficacia dei servizi, attraverso l’adozione delle opportune soluzioni tecnologiche ed organizzative,
- monitorare la qualità dei propri servizi, coniugando nel modo più efficace possibile, i bisogni delle persone inserite, le esigenze operative e funzionali dei servizi stessi e le risorse disponibili,
- sensibilità nel cogliere ed analizzare le nuove aree di bisogno emergenti, per rispondervi efficacemente attraverso l’adeguamento e la cura della qualità dei propri servizi e con l’attivazione di nuovi progetti e nuovi servizi.

### **3 Principi Etici Generali**

#### **1) Legalità**

I destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi in generale, delle normative vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro, sono tenuti inoltre al rispetto dei regolamenti e delle procedure e istruzioni aziendali, in quanto attuazione di obblighi normativi.

#### **2) Correttezza e professionalità**

I destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali nell’ambito di ogni attività di servizio. Inoltre, nell’espletamento delle proprie funzioni, devono rispettare i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale, tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità, della privacy e del decoro:

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni che creino arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziale fra ciascun socio, lavoratore, amministratore e la cooperativa.

#### **3) Onestà**

Nell’ambito della propria attività tutti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il

Codice Etico ed i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta non onesta.

A tutti è vietato nello svolgimento delle proprie funzioni dare o promettere denaro o altre utilità; tale condotta è vietata sia che venga realizzata nell'esclusivo interesse personale, sia che venga posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa.

#### **4) Trasparenza**

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Cooperativa. Tutti si impegnano a fornire le dovute informazioni relative alla propria attività e servizio in modo chiaro, complete ed accurate al fine di permettere decisioni autonome e consapevoli. Tutti si impegnano, inoltre, a verificare preventivamente che le informazioni comunicate all'esterno ed all'interno siano veritiere, complete e chiare.

#### **5) Riservatezza**

I destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto della Cooperativa.

I destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e comunque a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Cooperativa.

#### **6) Rispetto della dignità della persona**

Tutti gli operatori sociali devono rispettare i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamenti sessuali, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

Il rispetto della dignità umana comporta un impegno di fattiva collaborazione tra tutti e una spinta alla valorizzazione delle risorse umane.

Tali principi implicano che i comportamenti (a tutti i livelli e gradi di responsabilità) siano costantemente mirati ad agevolare la miglior prestazione possibile di ogni lavoratore a promuovere ed accrescere le qualità professionali ed il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attività.

#### **7) Efficienza**

Tutti gli operatori sociali si devono impegnare a perseguire la miglior qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre tutti si devono impegnare al corretto adempimento dei doveri e degli obblighi e alla ricerca dell'economicità ottimale nelle prestazioni e nei servizi resi, con la consapevolezza che una società viene valutata oltre che alla stregua della qualità dei servizi che è in grado di offrire, anche sulla base della sua capacità di produrre valore e creare benessere per la collettività.

#### **8) Spirito di servizio**

Ogni operatore nell'adempimento delle proprie funzioni deve considerare costantemente propria la missione aziendale di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività.

Tale considerazione deve informare sempre la condotta della cooperativa e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.

## **4 Principi etici della Governance**

### **1) Consiglio di Amministrazione**

Le nomine dei componenti del Consiglio di Amministrazione avvengono mediante procedure trasparenti e a norma dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione agisce e delibera con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo dello scopo mutualistico della Cooperativa e nel rispetto dei principi di legalità, mutualità, solidarietà e democrazia.

Le decisioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Cooperativa.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, pertanto i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolare. In tali circostanze dovranno rispettare le norme di legge, i regolamenti e le procedure aziendali in materia.

In modo particolare i Consiglieri di amministrazione sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza permettendo così alla Cooperativa di trarre beneficio mutualistico dalle loro competenze.

### **2) Relazioni con i Soci**

La Cooperativa promuove la trasparenza e l'informazione nei confronti dei Soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Gli interessi di tutti i soci vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte. La Cooperativa promuove una consapevole ed informata partecipazione dei Soci alle decisioni societarie.

La Cooperativa promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni societarie e le informazioni sensibili e riservate dei Soci: I destinatari coinvolti dovranno mantener riservate tali informazioni e non abusarne. La diffusione verso l'esterno di informazioni riguardanti i rapporti mutualistici deve essere effettuata con massima prudenza e cautela. E' tassativamente vietata la diffusione di notizie false e tendenziose.

### **3) Trasparenza della Contabilità Aziendale**

La Cooperativa promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e congrua. Tutte le azioni ed operazioni della Società prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino che ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Organismo di Revisione.

### **4) Controllo Interno**

Il controllo interno deve favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo efficacia ed efficienza dei vari servizi. Ogni operatore è responsabile della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative di ogni servizio.

Il sistema di controlli interni della Cooperativa contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni societarie.

### **5) Trattamento dei dati e delle informazioni**

Fermo restando il rispetto della normativa specifica in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengano a conoscenza il trattamento più adeguato, a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità ed immagine.

Lo svolgimento delle attività della Cooperativa comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche e/o verbali, riguardanti tutte le attività della cooperativa stessa. Queste informazioni, acquisite o elaborate dai Destinatari nell'esercizio delle proprie incombenze o mansioni, appartengono alla cooperativa e possono essere utilizzate, comunicate o divulgate unicamente nel pieno rispetto, per quanto concerne i dipendenti, degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché in conformità alle procedure applicabili, con riferimento particolare alle regole di comportamento dei dipendenti, che operano in settori di particolare delicatezza.

La gestione delle informazioni e dei documenti non di pubblico dominio (idonei, se resi pubblici, a influenzare l'opinione pubblica o ad avere impatto sulle attività della cooperativa) oppure delle informazioni e documenti (riguardanti i prodotti, i marchi, i fornitori, i progetti di sviluppo e l'organizzazione delle attività della Cooperativa) è effettuata secondo le procedure applicabili nel rispetto delle norme di legge.

## **5 Principi Etici nelle relazioni con il Personale**

(Soci, soci dipendenti, dipendenti non soci, collaboratori, volontari)

### **1) Selezione del Personale**

La Cooperativa promuove il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità delle attività di selezione e assunzione del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

### **2) Formalizzazione del Rapporto di Lavoro**

Tutti i rapporti di lavoro devono essere formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

L'Azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa, contribuendo direttamente allo sviluppo della stessa, perché è proprio attraverso le risorse umane che la Cooperativa è in grado di fornire, sviluppare, migliorare, garantire i propri servizi e dunque creare valore. Nella gestione delle risorse umane la Cooperativa si attiene a quanto previsto dalla normativa vigente ed applicabile in materia di Diritto del Lavoro.

La Cooperativa favorisce la crescita professionale del potenziale di ciascuna persona attraverso:

- il rispetto della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando condizioni di disagio;
- la formazione e l'aggiornamento delle risorse umane in base alla posizione ed al ruolo agito;
- la definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe in modo da permettere a ciascuna risorsa di essere in grado di adottare in modo adeguato le decisioni di sua competenza nell'interesse della cooperativa;
- l'esercizio prudente, obiettivo ed equilibrato da parte dei responsabili di ciascuna attività specifica, anche in relazione ai poteri connessi alla delega ricevuta;
- la chiarezza, la precisione e la veridicità della comunicazione interna sulle politiche e sulle strategie aziendali;
- l'uso corretto e riservato dei dati personali.

Ciascun lavoratore deve contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo. Con i colleghi, deve assumere comportamenti improntati ai principi di civile convivenza, di piena collaborazione; deve inoltre, evitare situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti con la Cooperativa.

Ogni Destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte di eventuali minacce o eventi dannosi .

In particolare ogni destinatario deve:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi,
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della cooperativa,
- ottenere le autorizzazioni necessarie, nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale,
- mantenere nei rapporti con gli Enti Pubblici e le altre realtà esterne un comportamento corretto e professionale, anche nel linguaggio e nell'abbigliamento, sapendo che in quel momento rappresentano la Cooperativa.

La cooperativa richiede che ciascun socio, dipendente, collaboratore e volontario contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto; consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa. Gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro o utilizzare beni o attrezzature a tale scopo. Dovranno inoltre chiarire, che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi, sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della Cooperativa.

Ogni eventuale situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere subito comunicata in forma scritta al Consiglio di Amministrazione.

### **3) Gestione e valutazione del personale**

La Cooperativa rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri soci, dipendenti, collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi.

### **4) Sicurezza e salvaguardia della salute e dell'ambiente di lavoro**

La Cooperativa garantisce l'integrità fisica e morale di tutti i suoi operatori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori (ex D.Lgs.231/2001 e D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni).

La società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri operatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti. In merito la Cooperativa si è dotata di specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro in conformità ai parametri normativi vigenti. Tali modelli sono formalizzati mediante documenti formati in cui sono stati statuiti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I principi ispiratori in materia sono:

- evitare i rischi,
- valutare i rischi che non possono essere evitati,
- combattere i rischi alla fonte,
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute,

- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro,

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori,

Tutti i destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte, sia in seguito quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

#### **5) Crescita professionale**

La Cooperativa promuove la crescita professionale dei propri operatori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

## **6 Principi Etici nei Confronto di Terzi**

### **1) Principi di condotta nei confronti delle persone inserite nei servizi**

La Cooperativa persegue l'obiettivo di soddisfare i bisogni delle persone inserite e delle loro famiglie, fornendo loro servizi adeguati e di qualità, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nell'ambito dei Servizi alla persona e alla legislazione vigente.

Nel dettaglio, gli standard delle prestazioni sono assicurati con un controllo della qualità attraverso la somministrazione di un questionario a cadenza, come definito dalla norma vigente.

La Cooperativa presta particolare attenzione alle norme in materia di tutela della Persona inserita e della loro famiglia, con opportuna informativa relativa a prodotti e servizi (predisposizione, aggiornamento e consegna della Carta dei Servizi).

La cooperativa si impegna a garantire cortesia, attenzione, correttezza e chiarezza, in ogni forma di comunicazione e inoltre a dare riscontro tempestivamente ai suggerimenti ed ai reclami della Persona stessa e della sua famiglia avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei.

### **2) Criteri di condotta nei riguardi dei fornitori**

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

La condotta degli incaricati agli acquisti deve essere sempre trasparente o imparziale, inoltre non possono accettare omaggi, regali e simili se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

### **3) Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche**

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, la Cooperativa intrattiene rapporti con Amministrazioni dello Stato, Autorità di vigilanza, Enti Pubblici, Enti ed Amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici e/o soggetti privati.

Tutti i rapporti con i suddetti enti devono essere leciti e corretti, nel massimo della trasparenza e rifiutando qualunque forma di promessa od offerta di pagamento o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio. In merito la Cooperativa adotta le opportune cautele e le misure idonee per prevenire comportamenti illeciti da parte di chi agisce in nome e/o per conto della cooperativa, per azioni che possano configurarsi come corruzione di pubblico ufficiale o di

incaricato di pubblico servizio. Nelle gare di appalto la Cooperativa dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il tutto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'organo di revisione.

#### **4) Criteri di condotta nei riguardi delle associazioni, comunità locali, terzo settore**

Il dialogo con le istituzioni private che rappresentino gli interessi collettivi delle diverse realtà locali, deve essere improntato al più rigoroso rispetto dei principi del Codice Etico. La cooperativa assicura alle Associazioni e Comunità Locali una partecipazione leale, professionale e rispettosa nei momenti di collaborazione ed interazione, fornendo a tal fine informazioni trasparenti e complete.

La Cooperativa valorizza il ruolo del volontariato tramite un rapporto costante con le Associazioni di volontariato, che con la loro opera condividono la vita e il percorso di sviluppo della cooperativa. Nel rapporto con altre Cooperative e/o Consorzi, la Cooperativa intende costruire relazioni di rete positive e costruttive.

## **7 Rispetto dei Principi Etici – Sistema Sanzionatorio**

### **1) Organi Sociali e componenti dell'organismo di revisione**

L'osservanza del Codice Etico da parte dei componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Revisione integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto. La violazione delle norme del Codice Etico e in particolare dei Protocolli operativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, costituiscono quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

### **2) Personale dipendente, collaboratori, volontari**

L'osservanza del Codice Etico da parte di tutti gli operatori sociali integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione delle proprie mansioni secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile. In caso di violazione delle norme del Codice Civile e in particolare dei Protocolli operativi del modello di organizzazione, gestione e vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Cooperativa, si applicheranno le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

### **3) Soci**

I Soci siano essi prestatori, volontari o appartenenti a categorie speciali, devono osservare il Codice Etico. In caso di violazione delle norme del Codice e in modo particolare dei Protocolli operativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Cooperativa, si applicheranno le sanzioni previste dalla Statuto sociale. Per i casi più gravi può trovare applicazione l'esclusione ai sensi dell'articolo 20 dello Statuto.

### **4) Terzi Soggetti**

L'osservanza del Codice Etico e di eventuali Protocolli operativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, da parte dei Fornitori o di terzi, integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

Le violazioni delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

## **8 Comitato per il controllo del rispetto del Codice Etico**

Il controllo del rispetto del Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza, che risulta composto dalle seguenti figure:

un Presidente,  
due Membri.

Le persone che svolgeranno questo ruolo saranno identificate entro il 31 gennaio 2012.

Per realizzare le disposizioni del Codice Etico, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) esprimere pareri in merito alla revisione di: indirizzi, scelte, strategie e procedure, da parte della cooperativa al fine di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- 2) formulare proposte di revisione periodica del Codice Etico che saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- 3) valutare i piani di comunicazione e formazione etica;
- 4) esaminare, su segnalazione della direzione o di altri organi aziendali o del singolo, le violazioni del Codice Etico;
- 5) analizzare e valutare i processi di controllo dei rischi etici;
- 6) promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito delle attività della cooperativa.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire coloro che hanno effettuato le segnalazioni contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa ingenerare il pur minimo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

La cooperativa assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

## **9 Adozione, efficacia e modifiche**

Il presente **Codice Etico** viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 27 dicembre 2011 con efficacia a decorrere dal 1 febbraio 2012

A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.

Ogni aggiornamento, modifica e revisione al presente **Codice Etico**, dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa La Mongolfiera

## **10 Documentazione Integrante e sostanziale**

Costituisce parte integrante e sostanziale al presente Modello i seguenti documenti e regolamenti:

- Documento Programmatico Sicurezza;
- Carta dei Servizi relativa ;
- Regolamento del Personale.

**La Mongolfiera Soc. Coop. Sociale O.N.L.U.S.  
Trav. XII n. 164/166, Villaggio Sereno Brescia**

**Modello di Organizzazione, gestione e controllo di cui al  
D. Lgs. 231/2001 e successivi decreti legislativi**

**Reg. Imp. 02804860175 – Rea 296000 – Cod. Fisc. e P. IVA: 02804860175**

**INDICE**

<b>1</b>	<b>Il Decreto Legislativo 231/2001.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>L’Esimente Contemplata dagli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Il Modello Organizzativo Secondo le Nuove Disposizioni dell’Art. 30 del D. Lgs. 81/2008 e del D. Lgs. 121/2011.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Le Linee guida UNI-INAIL.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Predisposizione del Modello.....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>L’Elaborazione della Risk Analisi.....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>L’Elaborazione della Risk Analisi.....</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>Funzioni e Poteri dell’Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>6</b>
<b>9</b>	<b>Funzioni e Poteri dell’Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>6</b>
<b>10</b>	<b>La Formazione delle Risorse e la Diffusione del Modello.....</b>	<b>7</b>
<b>11</b>	<b>Sistema Disciplinare.....</b>	<b>8</b>
<b>12</b>	<b>Violazione del Modello - Relative Sanzioni.....</b>	<b>8</b>
<b>13</b>	<b>Misure nei Confronti del Presidente e Consiglieri del C.d.A., dei dirigenti, dei consulenti e dei Partner.....</b>	<b>9</b>
<b>14</b>	<b>Verifiche sull’adeguatezza del Modello.....</b>	<b>9</b>
<b>15</b>	<b>Parte Speciale “1”.....</b>	<b>10</b>
<b>16</b>	<b>Parte Speciale “2”.....</b>	<b>11</b>
<b>17</b>	<b>Parte Speciale “3”.....</b>	<b>12</b>
<b>18</b>	<b>Parte Speciale “4”.....</b>	<b>16</b>
<b>19</b>	<b>Documentazione Integrante e Sostanziale.....</b>	<b>16</b>

# **Modello di Organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 e successivi decreti legislativi**

## **Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, 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 e infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati( ad esempio dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione dell’illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- e) reati inerenti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- f) reati contro la personalità individuale;
- g) abusi di mercato;
- h) reati contro la persona in materia di sicurezza sul lavoro;
- i) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

## **L’Esimente Contemplata dagli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001**

L’articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità per gli eventuali reati commessi da soggetti apicali, qualora l’Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente (lett. b).

L’articolo 7 del D. Lgs. 231/2001 prevede l’esonero da responsabilità per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione dei vertici aziendali se questi ultimi non hanno violato i propri obblighi di direzione o vigilanza; tale violazione è comunque esclusa se l’Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) redatti da associazioni e opportunamente comunicati al Ministero di Giustizia.

### **Il Modello Organizzativo Secondo le Nuove Disposizioni dell'Art. 30 del D. Lgs. 81/2008 e in materia di responsabilità per i reati ambientali del D. Lgs. 121/2011**

La materia dei modelli organizzativi con efficacia esimente è stata profondamente innovata con l'introduzione del D. Lgs. 81/2008, recante il testo unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e del D. Lgs. 121/2011 che ha esteso la responsabilità dell'ente ai reati ambientali.

La Cooperativa ha scelto di adottare un modello organizzativo unico, che assolva con precisione le richieste e gli obblighi posti dai suddetti Decreti Legislativi, affrontando e risolvendo i problemi applicativi posti nella pratica dalla necessità di far convivere le varie normative.

Inoltre il presente modello organizzativo ha adottato le linee guida UNI-INAL e tenendo presente le linee guida Confcooperative, come viene di seguito meglio spiegato e pertanto confida in primo luogo nell'efficacia preventiva del proprio modello organizzativo, in subordine, nella denegata ipotesi di un comportamento difforme da parte di un singolo, nell'efficacia esimente del modello stesso.

Sulla base delle nuove normative il presente Modello organizzativo assicura un sistema aziendale garante dell'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli stand tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, luoghi di lavoro;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate:

## **Le Linee guida UNI-INAIL**

La Cooperativa nel realizzare il proprio Modello organizzativo si è ispirata al documento delle linee Guida che stabilisce una serie importante di passaggi obbligati per poter definire un sistema organizzativo adeguato e il risultato è un sistema aziendale che si attua attraverso le fasi specifiche previste dalle linee guida UNI-INAIL.

- 1) **ESAME INIZIALE:** tale fase si è concretata nello svolgimento della “risk analysis”, laddove si sono individuate le aree di attività sensibili su cui era opportuno intervenire.
- 2) **POLITICA:** a seguito della “risk analysis” il management ha stabilito di intervenire sulle procedure organizzative esistenti al fine di annullare i rischi di reato nelle attività sensibili.
- 3) **PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE:** le procedure esistenti sono state modificate nei punti in cui la politica aziendale aveva indicato la necessità di intervento.
- 4) **SENSIBILIZZAZIONE:** il personale è stato convocato per la formazione e l’aggiornamento sulle risultanze della risk analysis e sulle novità delle procedure.
- 5) **MONITORAGGIO:** l’Organismo di Vigilanza è incaricato di monitorare sulle materie affidate alla sua competenza e di applicare gli interventi in caso di comportamenti difformi.
- 6) **RIESAME E MIGLIORAMENTO:** il modello organizzativo della Cooperativa è in continua evoluzione ad opera dell’Organismo di Vigilanza e del Consiglio di Amministrazione che suggeriscono ed attuano le modifiche ritenute necessarie.

### **Predisposizione del Modello**

Il Presente modello è costituito da una “Parte Generale” e più “Parti Speciali”, predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001. La Parte Generale contiene le regole e i principi generali del modello.

La Parte speciale 1. denominata “reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previsti ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La Parte speciale 2, denominata “Reati Societari”, si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001.

La Parte speciale 3 invece, riguarda i reati previsti nel D.Lgs. 123/2007, ed introdotti nel D. Lgs. 231/2001. relativi alle lesioni personali colpose e all’omicidio colposo derivanti da inosservanza delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Parte speciale 4, denominata “Reati Ambientali”, si applica alla responsabilità amministrativa delle imprese (prevista dal decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231) agli illeciti commessi in violazione delle norme a protezione dell’ambiente.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori Parti Speciali, è demandato al C.d.A della Cooperativa, il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposite delibere.

### **La Procedura di Adozione del Modello**

La Cooperativa, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all’adozione del Modello con delibera del C.d.A. e di istituire il proprio Organismo di Vigilanza ai sensi dell’articolo 6, 1° comma lettera b del D. Lgs. 231/2001.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell’organo amministrativo, le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza del Presidente del C.d.A. della Cooperativa.

## L'Elaborazione della Risk Analysis

La Mongolfiera Società Cooperativa Sociale ONLUS, svolge come attività principale la gestione di Unità d'offerta sia sociosanitarie che sociali rivolte a persone con disabilità. Rientra fra le attività de La Mongolfiera anche servizi per il lavoro, per il tempo libero, per minori e la sperimentazione di forme innovative di interventi a sostegno delle persone con disabilità e delle loro famiglie.

Dall'analisi dei rischi condotta dalla Cooperativa ai fini del D. Lgs: 231/2001, è emerso che i Processi Sensibili della Società, allo Stato, riguardano principalmente le tre seguenti tipologie di reati:

- a) reati contro la P.A.:
- b) reati societari;
- c) reati colposi derivanti da inosservanza di disposizioni riguardanti la sicurezza sul lavoro.
- d) reati ambientali.

Per quanto alle altre tipologie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, (reato di stampa di monete e valori bollati falsi, reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale, ricettazione e riciclaggio, reati ambientali), compiuta la relativa analisi dei rischi, emerge per la Cooperativa un rischio solo astrattamente ipotizzabile.

I Processi sensibili emersi in previsione dell'adozione del Modello risultano principalmente i seguenti:

**a) reati contro la P.A.:**

- gestione delle relazioni con la P.A.

**b) reati societari:**

- attività di formazione del Bilancio;
- gestione e comunicazione verso l'esterno di notizie e dati relativi alla Società;
- attività di controllo da parte del revisore dei conti:

**c) delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti da inosservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

**d) reati ambientali:**

- scarico di reflui industriali contenenti sostanze pericolose con valori superiori al limite o senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione (da 38.700 a 387.250 €);
- scarico di reflui industriali su suolo con valori superiori al limite (da 38.700 a 464.700 €);
- scarico non ammesso su suolo, negli strati superficiali del sottosuolo o nel sottosuolo (da 38.700 a 464.700 €).
- attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti non autorizzate (fino a 464.700 €);
- violazione dei criteri di deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (fino a 387.250 €);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con superamento delle concentrazioni soglia di rischio (fino a 387.250 €);
- predisposizione ed uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni (da 38.700 a 387.250 €);
- spedizione transfrontaliera di rifiuti costituente traffico illecito (da 38.700 a 387.250 €);
- attività organizzate per ingente traffico illecito di rifiuti (da 77.400 a 774.500 €, da 103.200 a 1.239.200 € per rifiuti radioattivi).
- all'uccisione, distruzione, cattura, prelievo e detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (fino a 387.250 €);
- alla distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (da 38.700 a 387.250 €).

## **Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla Cooperativa (art. 6, 1° comma, lettera b del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'O.d.V. riporti nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Presidente del C.d.A. e Revisore dei conti).

La nomina dell'O.d.V. così come la revoca dell'incarico, sono atti di competenza del Presidente del C.d.A.. Gli atti di nomina dei membri dell'organismo di Vigilanza e le relative accettazioni sono allegate al presente documento.

## **Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei membri degli organi societari, dei soci, dei dipendenti e collaboratori, dei volontari, dei consulenti e dei Stakeholder;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'O.d.V. sono altresì affidati i seguenti compiti:

- a) sollecitare l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello, coerenti con le regole e le procedure aziendali in vigore;
- b) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Presidente del C.d.A. le possibili aree di intervento;
- c) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- d) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- e) coordinarsi con il Presidente del C.d.A. per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari, previste dal CCNL, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Inoltre, l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli organismi sociali:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Cooperativa al rischio di commissione di uno dei reati;
- b) sulle operazioni per le quali le procedure prevedono specifici obblighi di informativa all'O.d.V..

## **Informazioni di Carattere Generale ed Informazioni Specifiche obbligatorie**

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli organi sociali, soci, dipendenti, collaboratori e dei Terzi in generale, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Cooperativa ai sensi del D. Lgs: 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- a) I dipendenti, i soci, e gli organi sociale devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati;
- b) Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti

- previsti contrattualmente;
- c) i soci dipendenti, i dipendenti, i collaboratori e i volontarie devono segnalare all'O.d.V. anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente modello e nel Codice Etico; le segnalazioni devono essere fatte al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso L'O.d.V.. In caso di mancata canalizzazione verso l'O.d.V. da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui gli autori della segnalazione si trovino in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'O.d.V.;
  - d) L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile delle presunte violazioni e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'O.d.V. non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte gli Organi Societari, i soci, i dipendenti, i volontari e nei modi e nei limiti previsti contrattualmente i consulenti e i Partner, devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di prozia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Cooperativa.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello è conservata dall'O.d.V. in apposito data base esclusivamente riservato all'O.d.V..

### **La Formazione delle Risorse e la Diffusione del Modello**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è compito della Cooperativa di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotte contenute nel Modello e nel Codice Etico sia alle risorse umane già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti gli operatori sociali presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere le conoscenze della normativa di cui al D. Lgs: 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

Relativamente ai Consulenti e ai Partner, sentito l'O.d.V. e in collaborazione con i responsabili dei vari servizi, sono istituiti appositi sistemi di selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello e al Codice Etico, che dovranno essere portati a conoscenza degli stessi e inseriti nei contratti con apposita clausola.

### **Sistema Disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia detergente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'O.d.V. e ha lo scopo di garantire l'efficacia attuazione del Modello stesso e del Codice Etico.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce a norma del D. Lgs.231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Cooperativa. Le misure sanzionatorie adottate dalla Cooperativa in caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei soci dipendenti, dipendenti e collaboratori, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al contratto collettivo di lavoro applicato dalla cooperativa La Mongolfiera, nel

rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) sono:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

### **Violazione del Modello - Relative Sanzioni**

Fermo restante gli obblighi per la Cooperativa nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, comportamenti sanzionabili sono:

- a) violazione di procedure interne previste o espressamente richiamate dal presente Modello e dal Codice Etico o adozione nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- b) violazione di procedure interne o adozione nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- c) adozione di comportamenti di comportamenti non conformi al presente Modello e al Codice Etico, diretti dolosamente e in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;
- d) adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia dei dipendenti, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione di sanzioni, restano di competenza del C.d.A. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'O.d.V. nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello e del Codice Etico, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare senza preventiva informazione e parere dell'O.d.V..

### **Misure nei Confronti del Presidente e Consiglieri del C.d.A., dei dirigenti, dei consulenti e dei Partner**

Nel caso di violazione dei dipendenti che ricoprano la qualifica di dirigente / responsabile, o di adozione nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, la Cooperativa provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti / responsabili e potrà anche essere revocate gli incarichi e le procure eventualmente conferite loro.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico del presidente e dei membri del C.d.A., l'O.d.V. informa l'Assemblea dei Soci i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e dallo Statuto.

Ogni violazione da parte dei Collaboratori, Consulenti e Partner delle regole di cui al presente Modello e al Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Cooperativa.

## **Verifiche sull'adeguatezza del Modello**

L'O.d.V. ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice Etico, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, consulenti e partner, poteri questi che sono demandati ai componenti Organi Societari.

L'attività di iniziativa e controllo si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari il Modello stesso e il Codice Etico, attraverso verifiche periodiche, anche a campione, sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei reati:

Per le verifiche l'O.d.V. si avvale, di norma, del supporto di quelle funzioni interne o di risorse esterne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Presidente del C. d. A.. In particolare, in caso di esito negativo, l'O.d.V. esporrà nel piano relativo all'anno i miglioramenti da attuare.

### **Destinatari della parte speciale – principi generali di comportamento**

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere nell'interesse della Cooperativa da Amministratori, Responsabili dei Servizi o da Persone sottoposte alla loro vigilanza (qui di seguito, tutti definiti Destinatari).

Obiettivo della presente Parte Speciale è che i Destinatari ora individuati adottino regole di condotta conformi a quanto qui prescritto, nonché a quanto previsto nel Codice Etico, al fine di impedire il verificarsi dei reati contemplati nel Decreto. Pertanto, la presente Parte Speciale sancisce – a carico dei Destinatari – il divieto di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato di cui all'artt. 25-ter del Decreto;
- porre in essere comportamenti che, sebbene non siano tali da costituire ex se fattispecie di reato rientranti tra quelle di cui al precedente punto, possano comunque potenzialmente diventarlo.

### **Procedimento di formazione ed attuazione della volontà decisionale nelle aree di attività a rischio di commissione dei reati**

Il processo decisionale afferente le aree di attività a rischio di commissione dei reati deve uniformarsi ai seguenti criteri:

- esercizio di attività di formazione di base verso tutti i responsabili di funzione, affinché conoscano almeno le principali nozioni sul bilancio (principi contabili, norme di legge, sanzioni);
- istituzione di una procedura chiara e scandita per tempi, rivolta a tutte le funzioni coinvolte nelle attività di formazione del bilancio e delle relazioni annuali ed infra annuali, con cui si stabilisca quali dati e notizie debbono essere forniti all'Amministrazione, nonché quali controlli devono essere svolti;
- comunicazione da parte dei responsabili di funzione al responsabile della redazione del bilancio annuale e periodico di ogni impegno preso nel periodo in esame superiore a 50.000 euro. Tale comunicazione riguarda: impegni precedentemente non segnalati, passività potenziali, contratti e variazioni di valore di attività e passività non ancora segnalate;
- messa a disposizione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della bozza del progetto di bilancio, prima della riunione di quest'ultimo per l'approvazione dello stesso;
- messa a disposizione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione del giudizio sul bilancio (o attestazione similare che sia sufficientemente chiara ed analitica) da parte del Collegio Sindacale o del revisore;
- verifica della distribuzione di utili o riserve in conformità a norme di legge e di statuto.

## **PARTE SPECIALE “1”**

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Indebita percezione, truffa e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, D.Lgs. 231/01)**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

### **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis, D.Lgs. 231/01)**

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-Quater c.p.);
- Interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni

Informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

### **Attività a Rischio**

Ai fini della presente Parte Speciale, tenuto conto delle attività concretamente svolte dalla Società, le attività reputate a rischio di commissione dei reati di cui all'art. 24 e 24 bis del Decreto sono state identificate nell'area rapporti con la P.A. e nell'area sistemi informatici.

Le norme di comportamento dei destinatari sono state disciplinate dal Codice Etico.

## PARTE SPECIALE “2”

### **Reati societari (art. 25ter, D.Lgs. 231/2001)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

### **Attività a rischio**

Ai fini della presente Parte Speciale, tenuto conto delle attività concretamente svolte dalla Cooperativa, le attività reputate a rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25-ter del Decreto sono state identificate nelle seguenti:

a) per quanto concerne i reati di cui agli artt. 2621 c.c. (False comunicazioni sociali) e 2622 c.c. (False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori), tutte le attività riguardanti il processo di redazione del bilancio e delle relazioni annuali ed infra annuali (relazioni trimestrali, semestrali, nota integrativa e relazione sulla gestione);

b) relativamente al reato di cui all'art. 2627 c.c. (Illegale ripartizione degli utili e delle riserve), tutte le attività riguardanti il processo di distribuzione di utili e/o riserve in conformità agli obblighi di legge;

c) per il reato di cui all'art. 2638 c.c. (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza ) tutte le attività connesse alla esposizione di fatti non corrispondenti al vero oppure all'occultazione di fatti ed informazioni che avrebbero dovuto essere comunicati ad autorità pubbliche di vigilanza, quali ad esempio l'Ufficio italiano dei cambi oppure la banca d'Italia.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dall'Organismo di Vigilanza della Cooperativa, nella sua attività di mantenimento del modello organizzativo.

Le norme di comportamento dei destinatari sono state disciplinate dal Codice Etico.

## PARTE SPECIALE “3”

### **Reati relativi alle lesioni personali colpose e all’omicidio colposo derivanti da inosservanza delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

#### **Art. 589 Omicidio colposo**

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

#### **Art. 590 Lesioni personali colpose**

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire seicentomila a due milioni quattrocentomila. Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da due a sei mesi o della multa da lire quattrocentottanta mila a un milione duecentomila; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da lire un milione duecentomila a due milioni quattrocentomila. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

#### **Art. 583 Circostanze aggravanti**

La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Qualora la lesione personale fosse gravissima, si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

In considerazione dell’attività svolta da La Mongolfiera i reati in questione potrebbero verificarsi laddove siano colposamente cagionate lesioni gravi o gravissime, malattie professionali, la morte di una o più persone per la mancata predisposizione di adeguate misure per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, secondo la normativa vigente.

#### **Attività sensibili**

Potenzialmente sono da considerare attività sensibili rispetto alla commissione dei reati in questione, tutte le attività svolte da dipendenti e collaboratori in violazione delle norme infortunistiche sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.

## **Principi generali**

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare delle fattispecie di reato considerate ai fini dell'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001, dell'art.9 della Legge 123/2007 e dell'art.300 del D.Lgs.81/2008.

I destinatari del Modello, a qualsiasi titolo coinvolti nella gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono tenuti ad osservare le modalità esposte sul presente protocollo, le disposizioni di legge esistenti in materia, la normativa interna e a rispettare le regole definite dal Codice Etico.

In particolare, tutti i destinatari sono tenuti , nei rispettivi ambiti, a:

- assicurare, per quanto di competenza, gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, osservando le misure generali di tutela e valutando la scelta delle attrezzature di lavoro nonché l' idoneità dei luoghi di lavoro;
- inserire nei contratti con i soggetti di cui La Cooperativa. si avvale nella gestione/prevenzione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.Lgd 231/2001 e di impegno in particolare con riguardo alle disposizioni previste dall'art. 25 septies;
- astenersi dall'affidare incarichi a eventuali consulenti esterni eludendo criteri documentabili ed obiettivi incentrati su professionalità qualificata, competitività, utilità, prezzo, integrità, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa. In particolare, le regole per la scelta devono ispirarsi ai criteri di chiarezza e documentabilità;
- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco....) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- favorire e promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle misure ed attività di prevenzione e protezione adottate, procedure di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei lavoratori, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, promuovere le attività di sorveglianza sanitaria;
- curare il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza nell'ambito dei contratti di appalti di forniture, di servizi o d'opere nonché di quelli regolati dal decreto legislativo 10/09/2003 n. 276 (deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro) nonché la normativa interna e le istruzioni impartite dalle Autorità competenti;
- provvedere all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro ed i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente, ogni situazione di pericolo potenziale o reale, al Responsabile e/o agli addetti alla gestione delle emergenze, adoperandosi direttamente, ove le condizioni lo richiedano, nell'ambito delle proprie possibilità e competenze, per eliminare o ridurre tale situazione di pericolo;
- provvedere alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **Compiti e Responsabilità**

Il Modello prevede sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra attraverso un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo dei rischi.

I Responsabili delle funzioni aziendali interessate sono tenuti a porre in essere tutti gli adempimenti necessari a garantire l'efficacia e la concreta attuazione dei principi di controllo e comportamento descritti nel presente protocollo e si avvalgono, laddove occorra, della collaborazione delle funzioni deputate alla gestione delle risorse umane, della sicurezza fisica e dei sistemi informativi.

E' altresì previsto un sistema di controllo e di aggiornamento, sia quando siano scoperte

violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, sia in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi redige un documento - di cui è previsto un aggiornamento annuale - che contiene la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute nonché una precisa indicazione degli interventi da eseguire per attuare le misure di prevenzione e protezione conseguenti.

Il Responsabile del Servizio di concerto con il legale Rappresentante di La Mongolfiera in materia di sicurezza predisponde un piano che prevede le modalità e i tempi di attuazione delle misure concordate.

Il Rappresentante dei Lavoratori viene informato delle decisioni assunte.

## **PARTE SPECIALE “4”**

### **Reati Ambientali**

Il Dlgs che estende la responsabilità amministrativa delle imprese (prevista dal decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231) agli illeciti commessi in violazione delle norme a protezione dell'ambiente. Il provvedimento recepisce la direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché la direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi.

In particolare vengono introdotte due nuove fattispecie di reato nel codice penale: una per sanzionare la condotta di chi uccide, distrugge, preleva o possiede, fuori dai casi consentiti, esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e l'altra per chi distrugge o comunque deteriora in modo significativo un habitat all'interno di un sito protetto.

### **Codice Penale**

Il nuovo schema di Decreto Legislativo prevede l'introduzione nel codice penale di due nuove tipologie di reato ambientale, relative:

- all'uccisione, distruzione, cattura, prelievo e detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (fino a 387.250 €);
- alla distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (da 38.700 a 387.250 €).

### **Reati ambientali nel D.Lgs. 231/2001**

Il cuore dello schema è costituito dall'elenco delle violazioni in materia ambientale che prevedono la responsabilità amministrativa dell'impresa e relative sanzioni (articolate in misure pecuniarie "per quote", in maniera tale da lasciare un certo margine di manovra all'Autorità Giudiziaria nel modellare la pena sulla reale gravità della condotta). Fra queste:

#### **Scarichi idrici**

- scarico di reflui industriali contenenti sostanze pericolose con valori superiori al limite o senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione (da 38.700 a 387.250 €);
- scarico di reflui industriali su suolo con valori superiori al limite (da 38.700 a 464.700 €);
- scarico non ammesso su suolo, negli strati superficiali del sottosuolo o nel sottosuolo (da 38.700 a 464.700 €).

#### **Rifiuti**

- attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti non autorizzate (fino a 464.700 €);
- violazione dei criteri di deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (fino a 387.250 €);

- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con superamento delle concentrazioni soglia di rischio (fino a 387.250 €);
- predisposizione ed uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni (da 38.700 a 387.250 €);
- spedizione transfrontaliera di rifiuti costituente traffico illecito (da 38.700 a 387.250 €);
- attività organizzate per ingente traffico illecito di rifiuti (da 77.400 a 774.500 €, da 103.200 a 1.239.200 € per rifiuti radioattivi).

### **Attività a Rischio**

Ai fini della presente Parte Speciale, tenuto conto delle attività concretamente svolte dalla Società, le attività della Cooperativa possono essere reputate a rischio di commissione dei reati ambientali sopra richiamati, qualora fossero disattese le norme di comportamento enunciate dal Codice Etico in materia. Comunque la Cooperativa ha previsto una costante informazione e sensibilizzazione alla tutela e difesa dell'ambiente per tutti i Destinatari.