

Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati

Redatto ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Lista delle edizioni

Edizione	Data	Descrizione modifica
1	10/03/2014	Prima emissione.
2	16/11/2016	Modifiche per aggiornamento organigramma aziendale e normative di riferimento.
3	30/07/2018	Modifiche per aggiornamento normative di riferimento.
4	25/02/2021	Modifiche generali e per aggiornamento normative di riferimento.
5	13/05/2022	Modifiche per aggiornamento normative di riferimento.
Verifica – Organismo di Vigilanza 		Approvazione – Consiglio di Amministrazione 

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

INDICE:

1	PREMESSA.....	3
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3	RIFERIMENTI.....	4
4	RUOLI E RESPONSABILITA'	5
4.1	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	5
5	PROCEDIMENTO	6
5.1	TIPOLOGIA DEI REATI.....	6
5.2	IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO: CRITERIO GENERALE	8
5.3	MAPPATURA DEI RISCHI.....	9
5.4	PROCEDURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO.....	16
5.5	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	18
5.6	SISTEMA DISCIPLINARE.....	18
6	ALLEGATI	19

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

1 PREMESSA

La Società Cooperativa Culture (d'ora in poi CoopCulture) è la più grande cooperativa operante nel settore dei beni e delle attività culturali in Italia. È un partner qualificato ed affidabile, in grado di offrire risposte e soluzioni innovative alle esigenze sempre più complesse di un settore in continua evoluzione, partendo dall'idea che l'integrazione tra beni culturali e territorio sia una leva fondamentale di sviluppo delle economie locali. L'azienda vanta oltre 30 anni d'esperienza, circa 19 milioni di visitatori l'anno ed una presenza diffusa in oltre 250 luoghi di cultura sul territorio nazionale con circa 1.700 dipendenti e 76 milioni di euro di fatturato (dati 2019).

CoopCulture applica un Sistema di Gestione Integrato (SGI) secondo le norme ISO 9001 per la qualità, SA 8000 per la responsabilità sociale, ISO 45001 per la sicurezza sul lavoro, ISO 14001 per l'ambiente e ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni, implementato secondo le indicazioni della Privacy (Regolamento UE 2016/679 - GDPR). Alla luce di tali significativi cambiamenti, soprattutto in termini di ampliamento dell'attività imprenditoriale esercitata e di numero di addetti impiegati, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno migliorare ed implementare il sistema di prevenzione, gestione e controllo dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001, anche a seguito degli aggiornamenti normativi intervenuti.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente documento è definire un Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel prosieguo: Modello o MOGC), in cui sono chiariti i compiti, le responsabilità e le competenze delle funzioni aziendali della CoopCulture, utile a prevenire la commissione di reati e a consentire un miglior raggiungimento di obiettivi e mission aziendale attraverso: efficacia ed efficienza della gestione interna, nel rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne.

È proprio in questa situazione che diventa indispensabile per la corretta gestione aziendale il risk management inteso come sistema di gestione e prevenzione dei rischi per non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi sopraindicati. A tal fine è importante che il management aziendale abbia una precisa e completa conoscenza delle leggi, regolamenti e procedure applicabili all'attività aziendale. Inoltre, allo scopo di garantire l'efficacia delle misure adottate è peraltro necessario che alla separazione di responsabilità tra le varie funzioni corrisponda ovviamente una differente individuazione delle persone fisiche cui attribuire le funzioni medesime, evitando quindi che funzioni che siano state differenziate principalmente con finalità preventive siano ricoperte dalla medesima persona fisica.

Al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nell'esercizio dell'attività di impresa, la società ha inteso adottare un modello di organizzazione, di gestione e di controllo adeguato e in linea con le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001. Il Modello è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico aziendale (Allegato Codice Etico) periodicamente revisionato. Nella redazione del Modello sono state affrontate le seguenti fasi:

- analisi preliminare delle aree aziendali a rischio illeciti attraverso mappatura e valutazione dei rischi per singolo reato (Allegati Elenco reati, Tabella valutazione rischi e Tabella reati per area aziendale);
- analisi dei ruoli e responsabilità, risk management e reati connessi all'interno delle aree organizzative e gestionali della cooperativa ritenute più esposte ai rischi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di impresa, e individuazione di specifiche procedure di prevenzione e controllo, dei necessari obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo OdV) CoopCulture e delle modalità di formazione interna cui attenersi per ciascun processo sensibile individuato (Allegato Procedure operative e Obblighi informativi);
- definizione delle modalità di azione e controllo da parte dell'OdV;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

- definizione di misure disciplinari che sanzionino il mancato rispetto delle procedure indicate dal Modello (Allegato Sistema disciplinare).

L'attività di individuazione delle aree più esposte (fase a) sarà aggiornata costantemente, al fine di identificare le modalità concrete con cui potrebbero essere realizzate le condotte vietate dal D.Lgs. 231/2001; particolare attenzione sarà rivolta a eventuali variazioni organizzative della società. In tal caso, le procedure saranno adeguate ai nuovi assetti organizzativi.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero delle norme di riferimento. Le misure di prevenzione e controllo dei rischi sono state, ove possibile, inserite a completamento di procedure già del sistema di gestione integrato. Per quanto riguarda la gestione dei sistemi informativi, le procedure rimandano inoltre al Manuale di gestione dei dati personali CoopCulture (redatto ai sensi del D.Lgs. 196/2003).

Il Modello è adottato, recepito ed attuato a tutti i livelli della cooperativa, e le relative violazioni sono sanzionate dal sistema disciplinare e dal regolamento. Le disposizioni del presente documento si applicano a tutte le attività svolte per nome e conto di CoopCulture. Tutte le funzioni aziendali, nessuna esclusa, hanno il compito di attenersi scrupolosamente ai contenuti del Modello, e di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse. CoopCulture si impegna a promuovere l'adozione di adeguati modelli di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231 2001, nelle società controllate e/o collegate.

Copia del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA), dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso le sedi CoopCulture di Venezia Mestre e di Roma nell'ufficio della funzione Sistemi Certificati ed è a disposizione sull'intranet aziendale.

CoopCulture provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione. Comunicazione dell'adozione del Modello e del Codice etico, accessibili all'indirizzo <https://corporate.coopculture.it/it/articoli/sistemi-certificati/>, è data ai fornitori, agli stakeholder ed interlocutori di riferimento, alle società collegate e partecipate.

3 RIFERIMENTI

- Codice Etico CoopCulture.
- Manuale, Procedure e Piani del Sistema di Gestione Integrato per la qualità ISO 9001, la responsabilità sociale SA 8000, la sicurezza sul lavoro ISO 45001, l'ambiente ISO 14001 e la sicurezza delle informazioni ISO 27001 di CoopCulture.
- Statuto e Regolamento approvati dall'Assemblea dei Soci di CoopCulture.
- Linee guida Legacoop Servizi per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art.6 comma 3 del D.Lgs. 231/2001 (deliberato dalla Direzione Nazionale Legacoop Servizi - Roma, 2 luglio 2009, aggiornato e divenuto efficace il 19 gennaio 2010_sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia il 18 gennaio 2010_Dipartimento per gli Affari di Giustizia - Direzione Generale della Giustizia Penale Prot. M-dg DAG 18/01/2010 0007626.
- Codice Etico del Consorzio Nazionale Servizi a cui la cooperativa aderisce.
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 - Testo Unico Sicurezza sul Lavoro.
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali (Vigenza 31 luglio 2004 - Consolidato con la legge 27 luglio 2004, n. 188 di conversione con modifiche decreto-legge 24 giugno 2004, n. 158).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (in Gazz. Uff., 19 giugno 2001 n. 140) - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300.
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

4 RUOLI E RESPONSABILITA'

Il vertice aziendale della CoopCulture, rappresentato all'interno del Consiglio di Amministrazione dal Presidente, ha definito le responsabilità, le autorità ed i rapporti reciproci di tutto il personale che dirige, esegue e verifica le attività secondo il presente Modello in conformità al D.Lgs. 231/2001 (Allegato Deleghe e procure).

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare su adeguatezza, attuazione e aggiornamento del Modello e le cui mansioni sono descritte nel successivo paragrafo (Allegato Nomina Organismo di Vigilanza).

Il Modello adottato da CoopCulture è strettamente collegato con il:

- Sistema di Gestione Integrato predisposto in conformità alle norme ISO 9001 per la qualità, SA 8000 per la responsabilità sociale, ISO 45001 per la sicurezza e ISO 14001 per l'ambiente (si veda l'allegato alla sezione 5 del Manuale del Sistema di Gestione Integrato Organigramma, mansionario e competenze);
- Documento di Valutazione dei Rischi elaborato ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (si veda il capitolo Dati Identificativi in cui sono riportate le generalità del datore di lavoro, dei collaboratori e delle figure designate o nominate ai fini della sicurezza aziendale);
- Manuale di protezione dei dati personali e Registro attività ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

Le mansioni ed i compiti delle funzioni aziendali associate alla prevenzione dei reati illustrati nel presente documento sono descritte nelle Procedure operative.

4.1 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è chiamato al compimento di tutte le attività di vigilanza sul rispetto e sulla regolarità delle procedure interne. Esso è composto da un minimo di tre membri nominati, all'unanimità, dal CdA e scelti, tra esperti nelle materie legali, fiscali e di organizzazione aziendale, che siano dotati di ampia autonomia e riconosciuta professionalità. I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati dal Consiglio di Amministrazione durano in carica tre anni e si rinnovano ad ogni rinnovo del Consiglio (Allegato Regolamento Organismo di Vigilanza).

L'Organismo di Vigilanza è deputato a vigilare sul complessivo sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e risponde al Consiglio di Amministrazione per quanto attiene il presente Modello, di cui cura l'aggiornamento e la verifica delle revisioni e la registrazione con il supporto della funzione Sistemi Certificati di CoopCulture.

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del presente Modello e rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

- rilevare gli scostamenti comportamentali che eventualmente dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e comunicare al Consiglio di Amministrazione ovvero agli altri organi competenti, a seconda del caso, i relativi esiti per l'adozione di eventuali provvedimenti correttivi e sanzionatori;
- verificare le segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza;
- a seguito dell'attività di vigilanza ed indagine di cui sopra, proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle iniziative necessarie od opportune per l'aggiornamento o l'adeguamento del presente documento;
- verificare e coordinare l'espletamento delle eventuali funzioni di Organismo di Vigilanza delle società controllate da CoopCulture;
- presentare al Consiglio di Amministrazione una relazione annuale sull'attività svolta e sull'attuazione del presente Modello in CoopCulture e nelle società controllate.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le informazioni ed a tutta la documentazione, senza necessità di alcun consenso preventivo, in possesso di CoopCulture. Nel caso l'Organismo di Vigilanza ravvisasse la necessità di accedere ad informazioni ed a documentazione in possesso di terzi, il Consiglio di Amministrazione agevolerà in ogni modo legittimo detto accesso.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun'altra struttura aziendale, ferma restando la vigilanza, da parte del Collegio dei Sindaci, sull'adeguatezza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza. La mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni. L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre, in autonomia e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie stanziati dal Consiglio di Amministrazione su specifica richiesta dell'Organismo di Vigilanza medesimo al fine di svolgere l'attività assegnata. Unitamente alla relazione verrà presentato un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza potrà predisporre un regolamento delle proprie attività, senza che esso venga approvato o sottoposto all'esame di altri organi societari, nel rispetto del principio di indipendenza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza adotta modalità di gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni atte a garantire la riservatezza e l'identità del segnalante. Sono vietati di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

L'Organismo di Vigilanza è raggiungibile per qualsiasi comunicazione / segnalazione tramite l'indirizzo di posta elettronica odv@coopculture.it, consultabile solo da ogni membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'indirizzo della sede operativa della società di Roma (Società Cooperativa Culture, Via Sommacampagna 9, 00185 Roma), ove tutte le comunicazioni indirizzate all'OdV saranno consegnate al suo Presidente.

5 PROCEDIMENTO

5.1 Tipologia dei reati

La tipologia di reati cui si applica la disciplina della responsabilità amministrativa è prevista ed applicabile in conseguenza dell'accertamento delle ipotesi previste dal D.Lgs 231/2001 e da altre norme di legge.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

In allegato si riportano le fattispecie di reato previste (Allegato Elenco reati), dal D.Lgs. 231/2001 ai fini della responsabilità amministrativa della cooperativa. Il catalogo dei reati con la relativa definizione è prodromico all'analisi dell'attività associativa ed alla mappatura delle attività di rischio e consente di individuare i reati che potenzialmente possono essere posti in essere dai soggetti operanti per CoopCulture, autonomamente od in concorso con terzi, nell'interesse o comunque a vantaggio della stessa. Si è scelto, per agevolare la conoscenza da parte di tutti i destinatari del presente documento, di riprodurre di seguito i principali articoli richiamati dal D.Lgs. 231/2001. Inoltre, ove ritenuto necessario, le norme sono state sviluppate e commentate.

In linea generale, si osserva che una parte dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 non presenta la caratteristica della peculiarità nell'ambito dell'attività di CoopCulture, ovvero il rischio di verifica in ragione della specifica attività svolta dalla stessa. Si tratta infatti di reati generali non connessi, se non in modo occasionale, allo svolgimento del ruolo istituzionale e -per tale motivo- non riconducibili a specifiche aree di attività.

Questo comporta l'adozione di un Modello e di un Codice Etico generale che richiama i principi di correttezza e probità nei comportamenti dei soggetti, apicali, sottoposti alla direzione di questi o collaboratori, che operano per conto di CoopCulture.

In conformità a quanto sopra espresso, CoopCulture fa espresso divieto ai soggetti per essa operanti di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sotto elencate ovvero qualsiasi altra fattispecie considerata dalla legge come un reato;
- porre in essere comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere situazioni di conflitto di interessi, anche nei confronti della Pubblica Amministrazione, delle altre società o persone.

Le famiglie di reati per le quali il D.Lgs 231/2001, e norme specifiche prevedono la responsabilità amministrativa sono le seguenti:

REATI	ARTICOLO DEL D.LGS 231/01
1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE.	Art. 24
2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.	Art. 24 bis
3. DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA.	Art.24 ter
4. PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO.	Art. 25
5. REATI DI FALSITA' IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.	Art. 25 bis
6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.	Art. 25 bis.1
7. REATI SOCIETARI.	Art.25 ter
8. REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.	Art. 25 quater
9. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI.	Art. 25 quater.1
10. DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE.	Art. 25 quinquies
11. REATI DI ABUSO DI MERCATO.	Art. 25 sexies

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

12. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.	Art. 25 septies
13. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.	Art.25 octies
14. VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.	Art.25 nonies
15. REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA.	Art. 25 decies
16. REATI AMBIENTALI.	Art. 25 undecies
17. REATI TRANSNAZIONALI.	Art.10 Legge 146/2006
18. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CON SOGGIORNO IRREGOLARE.	Art. 25 duodecies
19. RAZZISMO E XENOFOBIA.	Art. 25 terdecies
20. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI.	Art. 25 quaterdecies
21. REATI TRIBUTARI.	Art. 25 quinquiesdecies
22. CONTRABBANDO.	Art. 25 sexiedecies
23. FRODI E FALSIFICAZIONI DI MEZZI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI.	Art. 25 octies.1
24. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE	Art. 25 septiesdecies
25. RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI	Art. 25 duodevicies

Le disposizioni del D.Lgs 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa dell'ente sono richiamate anche dalla Legge 146/2006 relativa ai reati di criminalità organizzata transnazionale e dalla Legge 190/2012 relativa ai reati di corruzione tra privati.

5.2 Identificazione del rischio: criterio generale

La valutazione del rischio [R] è necessaria per definire le priorità degli interventi di miglioramento della prevenzione rispetto ai reati identificati. La valutazione è stata effettuata tenendo conto del danno [D] e della probabilità di accadimento dello stesso [P]. L'Entità del danno [D] è la quantificazione stimata del potenziale danno derivante da un fattore di rischio dato. Essa può assumere un valore sintetico tra 1 e 4, secondo la seguente gamma di soglie di danno:

- * [D4] = 4 Entità del danno: gravissimo
- * [D3] = 3 Entità del danno: grave
- * [D2] = 2 Entità del danno: serio
- * [D1] = 1 Entità del danno: lieve

La Probabilità di accadimento [P] è la quantificazione stimata della probabilità che il danno, derivante da un fattore di rischio dato, effettivamente si verifichi. Essa può assumere un valore sintetico tra 1 e 4, secondo la seguente gamma di soglie di probabilità di accadimento:

- * [P4] = 4 Probabilità di accadimento: alta
- * [P3] = 3 Probabilità di accadimento: media
- * [P2] = 2 Probabilità di accadimento: bassa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

* [P1] = 1 Probabilità di accadimento: bassissima

Individuato uno specifico pericolo o fattore di rischio, il valore numerico del rischio [R] è stimato quale prodotto dell'Entità del danno [D] per la Probabilità di accadimento [P] dello stesso:

* [R] = [P] x [D]

Il Rischio [R], quindi, è la quantificazione stimata del rischio. Esso può assumere un valore sintetico compreso tra 1 e 16, come si può evincere dalla matrice del rischio di seguito riportata.

Rischio [R]	Probabilità bassissima [P1]	Probabilità bassa [P2]	Probabilità media [P3]	Probabilità alta [P4]
Danno lieve [D1]	Rischio basso [P1] x [D1] = 1	Rischio basso [P2] x [D1]=2	Rischio moderato [P3] x [D1] = 3	Rischio moderato [P4] x [D1] = 4
Danno serio [D2]	Rischio basso [P1] x [D2] = 2	Rischio moderato [P2] x [D2]= 4	Rischio medio [P3] x [D2]= 6	Rischio rilevante [P4] x [D2]= 8
Danno grave [D3]	Rischio moderato [P1] x [D3] = 3	Rischio medio [P2] x [D3]= 6	Rischio rilevante [P3] x [D3] = 9	Rischio alto [P4] x [D3]= 12
Danno gravissimo [D4]	Rischio moderato [P1] x [D4] = 4	Rischio rilevante [P2] x [D4]= 8	Rischio alto [P3] x [D4] = 12	Rischio alto [P4] x [D4] = 16

I valori sintetici (numerici) del rischio [R], che vanno appunto da 1 (rischio non significativo) a 16 (rischio alto), sono ricompresi negli intervalli riportati nella seguente gamma di soglie del rischio da valutare:

R da 12 a 16		Rischio: alto prevedere una frequenza alta delle verifiche ed eventuali proposte correttive
R 9		Rischio: rilevante prevedere una frequenza significativa di verifiche ed eventuali proposte di adeguamento
R da 6 a 8		Rischio: medio prevedere una adeguata frequenza delle verifiche ed eventuali proposte di adeguamento
R 4		Rischio: moderato prevedere delle verifiche almeno annuali e monitorare comportamenti
R da 2 a 3		Rischio: basso prevedere delle verifiche atte a confermare i comportamenti in essere
R 1		Rischio: insignificante prevedere verifiche di aggiornamento in caso di modifiche significative delle attività

5.3 Mappatura dei rischi

La mappatura dei rischi, di cui segue una sintesi per i 25 reati previsti dalla norma, è riepilogata nell'Allegato Tabella valutazione rischi e sviluppata nelle Procedure operative associate a ciascun ambito aziendale coinvolto. Per ciascuno dei reati appartenenti alle diverse famiglie individuate ex D.Lgs 231/2001 s.m.i è stata indicata una o più:

- fattispecie concreta, ovvero fatti che vengono ricondotti alla descrizione astratta contenuta nella norma;
- ambito aziendale, funzioni ed uffici dei processi interessati;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

- controllo preventivo, applicato per ridurre il livello di rischio ad una soglia accettabile.

1 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

Truffa aggravata ai danni dello Stato. La truffa si caratterizza per l'immutazione del vero in ordine a situazioni la cui esistenza, nei termini falsamente rappresentati, è essenziale per l'atto di disposizione patrimoniale da parte della P.A. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per CoopCulture pongano volutamente in essere comportamenti ingannevoli, artifici o raggiri nei confronti di un ente pubblico al fine di indurlo in errore dal quale questa trae un vantaggio e per l'ente pubblico deriva un danno.

Frode informatica. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per CoopCulture, alterando o violando il sistema informatico della PA, ottengano per la stessa un ingiusto profitto (es. acquisizione di notizie riservate, modifica dell'importo del finanziamento ricevuto) a danno di terzi.

Reati in tema di erogazioni pubbliche. Si tratta di tipologie di reato che possono essere realizzate in molte aree aziendali, ovviamente sussistono alcuni ambiti ove il rischio si può presentare in misura maggiore. Ad esempio, nel caso di:

- malversazione a danno dello Stato; tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo aver ricevuto un finanziamento o contributo pubblico a giusto titolo, i soggetti che operano per CoopCulture non lo utilizzino per lo scopo per cui il contributo è stato erogato ed ottenuto;
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato; tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per CoopCulture, mediante la presentazione di dichiarazioni e documenti falsi o l'omissione di informazioni dovute, ottengano per CoopCulture, senza che la stessa ne abbia diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche. Tali ipotesi è residuale rispetto a quella successiva di truffa ai danni dello Stato e si configura, quindi, solo se la condotta sopra descritta non integra il reato di truffa;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa definita al punto precedente è posta in essere dai soggetti che operano per CoopCulture per ottenere indebitamente erogazioni pubbliche.

2. Criminalità informatica. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per CoopCulture effettuino interventi volti a violare i sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza al fine di manometterli, intercettare abusivamente comunicazioni o modificarne illegalmente i contenuti, compresa la detenzione e/o diffusione di codici abusivi di accesso a sistemi informatici e/o telematici.

3. Delitti di criminalità organizzata. L'inserimento dei delitti contro la criminalità organizzata tra i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 non rappresenta una novità assoluta. Infatti, l'art. 10 della legge 146/2006 "Ratifica della Convenzione ONU sulla lotta alla criminalità organizzata transnazionale" aveva già previsto alcuni delitti associativi tra i reati presupposto nel caso in cui tali reati avessero carattere transnazionale. Tale introduzione ed estensione anche all'ambito nazionale risponde all'esigenza di rafforzare la lotta contro la criminalità di impresa (ad esempio frodi fiscali, il traffico illecito di rifiuti, ecc.). soprattutto in determinati contesti socio-economici, in cui c.d. "delitti di criminalità organizzata", ed in particolare quelli relativi ai fenomeni di carattere mafioso di cui all'art. 416-bis del Codice Penale, possono essere commessi ad ogni livello gerarchico, anche strumentalizzando la cooperativa per finalità illecite. In concreto, la principale attività di prevenzione per questo categoria di reati sarà rappresentata dalla verifica che la persona fisica o giuridica con la quale la società intrattiene rapporti commerciali sia in possesso di adeguati requisiti di professionalità e di onorabilità.

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio. Si tratta di tipologie di reato che possono essere realizzate in molte aree aziendali, ovviamente sussistono alcuni ambiti ove il rischio si può presentare in misura maggiore. Ad esempio, nel caso di:

- Concussione. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, o incaricato di pubblico servizio, per il compimento di un atto che concerne il proprio ufficio, ponga in essere pressioni per costringere

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

o indurre i soggetti che operano per CoopCulture a consegnargli o promettergli del denaro o altre utilità non dovute. Si tratta di un'ipotesi di reato residuale in quanto è riferita ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio e potrebbe configurarsi solo nel caso in cui un soggetto operante per CoopCulture concorra nel reato del pubblico ufficiale protratto verso terzi. La legge n. 190/2012 denominata "legge anticorruzione" ha inciso sulla struttura stessa del Codice Penale, distinguendo due distinte fattispecie di concussione: la concussione *per costrizione* disciplinata dall'art. 317 c.p., che descrive e sanziona la condotta del pubblico ufficiale, il quale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità; la concussione *per induzione*, disciplinata dall'art. 319 *quater* c.p., che descrive la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità. L'innovazione principale della riforma, sta nell'introduzione della previsione che sanziona il privato, il quale, nell'ambito della concussione per induzione, sia in qualche modo *indotto* a svolgere l'attività criminosa e, quindi, paghi il pubblico ufficiale o consegni allo stesso qualche utilità di valore economico. In questo modo la cooperativa, un tempo persona offesa del reato, oggi assume tale veste solo nella concussione *per costrizione*, divenendo, di contro, agente, al pari del pubblico ufficiale, nella concussione per induzione. Ciò assume un importante rilievo anche in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti in concorso con i privati, in virtù di quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001.

- Corruzione per un atto d'ufficio. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per CoopCulture propongano, consegnino o promettano ad un pubblico ufficiale denaro o altra utilità non dovutagli per compiere atti del suo ufficio (es. velocizzare una pratica la cui evasione è di sua competenza), determinando un vantaggio per la stessa.
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui i soggetti che operano per CoopCulture propongano, consegnino o promettano ad un pubblico ufficiale denaro o altra utilità non dovutagli per omettere o ritardare atti del suo ufficio (es. rinvio di un accertamento fiscale, ovvero la non menzione nel relativo verbale delle riscontrate irregolarità), determinando un vantaggio per la stessa.
- Corruzione in atti giudiziari. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui CoopCulture sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere per essa la migliore sentenza possibile, i soggetti che operano per CoopCulture corrompano un pubblico ufficiale (magistrato, cancelliere od altro funzionario).
- Istigazione alla corruzione. Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti la proposta illecitamente.
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri. Tali ipotesi di reato si configurano negli stessi casi già sopra definiti, ove però la controparte del reato è identificabile fra i membri degli organi delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

La cooperativa contrasta, anche con precise indicazioni del Codice Etico, tutti i comportamenti passibili di commissione di tali reati, in particolare esercita una attenzione specifica alle attività finanziarie, agli acquisti ed alla loro coerenza con l'attività svolta, alle modalità di gestione degli omaggi, sponsorizzazioni e donazioni attraverso uno specifico regolamento.

5. Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati riguardanti falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo, si inquadrano tutti nel contesto della tutela della fede pubblica, ossia dell'affidamento sociale nella genuinità ed integrità di alcuni specifici simboli, essenziale ai fini di un rapido e certo svolgimento del traffico economico. Si tratta di ipotesi delittuose non strettamente collegate alla tipica e specifica attività svolta da CoopCulture ed in essa difficilmente configurabili, se ci riferiamo alla descrizione generale. Nelle attività svolte in concessione ed appalto che prevedono l'emissione di biglietti di accesso per conto di enti pubblici sono previste specifiche procedure volte a garantire uno stretto controllo tra biglietti emessi ed incassi registrati e versati. Nelle altre situazioni Coopculture non gestisce importi rilevanti dei valori in oggetto (la gestione della liquidità della cooperativa è svolta quasi esclusivamente tramite il sistema bancario). La CoopCulture, in ogni caso, condanna i comportamenti ivi contemplati e promuove al proprio interno la diffusione dei valori di onestà, correttezza, buona fede e rispetto della legge e dei regolamenti, anche tramite la divulgazione del proprio Modello. Non sono invece, per le ragioni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

sopra esposte, previste specifiche procedure di gestione del rischio di commissione di questa fattispecie di reati, proprio per la difficoltà di inquadralo in una specifica area di attività.

6. Delitti contro l'industria e il commercio. L'articolo riguarda le tipologie di reato che tendono ad impedire la libera e leale concorrenza, quali: turbata libertà dell'industria e del commercio; l'illecita concorrenza con minaccia o violenza; le frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio; la vendita di prodotti industriali con segni mendaci; la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale; la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari. Si tratta di tipologie di reati che prevedono attività di commercializzazione di beni, attività di norma non attuate dalla CoopCulture.

7. Reati societari. L'articolo riguarda i reati in materia societaria previsti dal codice civile commessi, nell'interesse della società, da amministratori o dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari; nonché dei sindaci e dei liquidatori quando il fatto non sarebbe avvenuto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica. Tali reati riguardano il falso in bilancio, le false comunicazioni sociali, le azioni atte ad impedire il controllo sulle attività amministrative, le azioni in danno dei creditori e, più recentemente, il reato di corruzione tra privati.

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. L'articolo riguarda i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. È assai remota la possibilità che i reati previsti possano essere compiuti dai soggetti operanti per CoopCulture nell'interesse o comunque a vantaggio della cooperativa. Si ritiene che questa tipologia di reato, condannata da CoopCulture ed in contrasto con l'etica diffusa dalla cooperativa, sia compiuta nell'esclusivo interesse del reo. CoopCulture ritiene tuttavia doveroso contrastare i reati in oggetto sia tramite una diffusa comunicazione del Modello che attraverso il monitoraggio della gestione delle proprie risorse finanziarie per evitare che CoopCulture diventi (pur se improbabile) strumento di promozione di tali reati.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili. La ratio della norma è di sanzionare quegli enti e strutture (in particolare, strutture sanitarie, organizzazioni di volontariato, ecc.) che si rendano responsabili dell'effettuazione, al loro interno, di pratiche mutilative vietate. Nel presente Modello si assume che tali reati non siano di per sé applicabili, in linea di massima, con riferimento alla CoopCulture.

10. Delitti contro la personalità individuale. Nel presente Modello si assume che altre tipologie di reati contro la personalità individuale come ad esempio la prostituzione e la pornografia minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile non siano di per sé applicabili con riferimento alla CoopCulture. Parimenti con riferimento alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi. Tuttavia in questo ultimo caso possono esistere (in situazioni complesse nelle quali la cooperativa non è l'unico attore), comportamenti potenzialmente riconducibili al quadro dei delitti contro la personalità individuale. Tali comportamenti sono identificabili nell'utilizzo di lavoratori irregolari "in nero" provenienti da immigrazione clandestina sopra trattati. Tale rischio è stato ripreso nella legislazione contro il caporalato che prevede tale reato sia per chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; e chi utilizza, assume o impiega manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Così come per le altre fattispecie di reato con riguardo alle quali sorge la responsabilità dell'ente, anche i delitti sopra richiamati devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'impresa. Per alcuni dei reati sopra richiamati è difficile individuare la sussistenza di un interesse o vantaggio per l'ente (es. prostituzione minorile). Vi sono tuttavia ipotesi in cui l'ente può trarre beneficio dall'illecito. L'articolo riguarda i reati contro la persona individuale ossia le attività illecite legate alla tratta delle persone ed alla pedopornografia. Anche questo genere di reati può riguardare CoopCulture soltanto qualora si sostenga il coinvolgimento diretto del suo personale e l'interesse alla loro commissione da parte della stessa ovvero l'apporto ad essa di un diretto vantaggio, in conseguenza appunto del fatto criminoso. Come si può ben vedere, allora, se lette in tale chiave le previsioni appaiono assolutamente improbabili. Si ritiene che questa tipologia di reato, condannata da CoopCulture ed in contrasto con l'etica diffusa dalla cooperativa, sia compiuta nell'esclusivo interesse del reo. CoopCulture considera tuttavia doveroso contrastare i reati in oggetto sia tramite una diffusa comunicazione del Modello, sia attraverso il monitoraggio della gestione del sistema informativo e di comunicazione onde evitare che essa diventi possibile strumento, inconsapevole, di promozione di tali reati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

11. *Reati di abuso di mercato.* L'articolo riguarda i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Trattasi di figure criminose del tutto estranee alla CoopCulture ed all'attività svolta in quanto risulta quasi impossibile per i servizi offerti una posizione dominante anche solo a livello locale. La CoopCulture, che condanna questa tipologia di reato perché in contrasto, anche, con l'etica diffusa dalla cooperativa, considera tuttavia doveroso contrastare i reati in oggetto sia tramite una diffusa comunicazione del Modello, sia attraverso il monitoraggio delle iniziative commerciali onde evitare che CoopCulture diventi possibile, pur se del tutto improbabile, strumento di promozione di tali reati.

12. *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.* Vi è una stretta relazione tra la politica aziendale di risk management e i programmi per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale relazione è emersa in tutta la sua evidenza con l'emanazione del D.Lgs 81/2008 e la connessione di questo con le politiche di prevenzione dei rischi-reato di cui al D.Lgs. 231/2001, anche mediante il riferimento all'adozione di un Modello organizzativo. Infatti l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 si riaggancia alla previsione del decreto 231, prevedendo che i modelli di gestione aziendali adottati devono essere idonei ad assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dal Decreto 81 e, in particolare rispetto degli standard tecnici per attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici, valutazione dei rischi, gestione delle emergenze, sorveglianza sanitaria, informazione/formazione dei lavoratori, attività di vigilanza sul rispetto delle procedure, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie, iniziativa di verifica dell'efficacia delle procedure adottate. Per adempiere a tali doveri di sicurezza e prevenzione CoopCulture ha una specifica organizzazione, un sistema di deleghe per i responsabili ed una attenta gestione degli eventi e dei mancati incidenti. Questo permette di aggiornare la valutazione dei rischi, di estenderla alle nuove attività in maniera efficiente per eliminare il rischio di esporsi a grave conseguenze sanzionatorie.

13. *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita.* Il rischio che si verifichino i reati di riciclaggio concerne in particolare: l'instaurazione e la gestione dei rapporti di incasso, anche continuativi; in generale, i flussi finanziari in entrata; il trasferimento di fondi; i rapporti con fornitori e partner a livello nazionale e transnazionale. La CoopCulture ritiene importante richiamare l'attenzione alle specifiche limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore. Una specifica attenzione andrà posta nei rapporti di fornitura e sub-fornitura di beni e servizi, nell'attenzione alle caratteristiche delle imprese fornitrici, nella modalità di scelta degli accordi commerciali.

14. *Violazione del diritto di autore.* Tratta della violazione delle norme previste dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 che tutelano le opere d'ingegno. Il reato si configura in caso di utilizzo, sia nelle attività di comunicazione che commerciale di tali opere senza le necessarie autorizzazioni degli autori o proprietari. L'attenzione al rispetto di tali norme è presente nelle procedure di CoopCulture e l'eventualità del reato si potrebbe proporre esclusivamente in caso di utilizzo improprio di strumenti della cooperativa, soprattutto informatici. CoopCulture vieta espressamente tali comportamenti e li ritiene sanzionabili sul piano disciplinare.

15. *Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.* Il reato punisce chi, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie. Il Codice Etico di CoopCulture esclude tali comportamenti e comunque opererà per contrastarli. 16. *Reati ambientali.* Il legislatore delegato con il D.Lgs. 121/2011 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE" sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" ha recepito nell'ordinamento italiano la Direttiva 2008/99/CE, sulla tutela penale dell'ambiente. Il sistema previsto dalla direttiva è rivolto direttamente alle persone giuridiche: infatti, gli artt. 6 e 7 della stessa prevedono l'introduzione di un regime di responsabilità e di sanzioni adeguate e dissuasive, allorché si considerino responsabili penalmente le persone che ricoprono un ruolo di vertice al loro interno (potere di rappresentanza, potere di decisione, potere di esercitare un controllo) o qualora il reato sia commesso da un sottoposto all'altrui controllo e vigilanza.

16. *Reati ambientali.* Il legislatore delegato con il D.Lgs. 121/2011 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE" sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva 2008/99/CE, sulla tutela penale dell'ambiente. Il sistema previsto dalla direttiva è rivolto direttamente alle persone giuridiche: infatti, gli artt. 6 e 7 della stessa prevedono l'introduzione di un regime di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

responsabilità e di sanzioni adeguate e dissuasive, allorché si considerino responsabili penalmente le persone che ricoprono un ruolo di vertice al loro interno (potere di rappresentanza, potere di decisione, potere di esercitare un controllo) o qualora il reato sia commesso da un sottoposto all'altrui controllo e vigilanza.

17. Reati di criminalità organizzata transnazionale. I reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale non sono "tipici" del settore servizi anche se possono essere, in linea di principio, ipotizzati per le realtà cooperative di servizi che operino, attraverso imprese controllate, anche all'estero, cosa che oggi non avviene.

18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Tale reato colpisce il datore di lavoro che utilizzi personale senza permesso di soggiorno. CoopCulture. Punisce inoltre le attività illecite legate alla organizzazione della immigrazione clandestina ed alla organizzazione della presenza di clandestini sul territorio nazionale. Nella cooperativa tale eventualità è esclusa, le stesse procedure di assunzione prevedono un controllo tra rapporto societario e di lavoro. Va però considerato il rischio derivante da possibili contratti di servizi acquisiti, come già indicato al punto 10.

19. Razzismo e xenofobia. La legge vieta ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Tale reato è fondamentalmente estraneo alla cultura della cooperativa i cui valori etici e statuari vietano ogni forma di discriminazione.

20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. La legge vieta le frodi sportive e l'esercizio abusivo delle scommesse. Tali tipologie di reati sono estranee alla attività della cooperativa.

21. Reati tributari. La legge punisce tutte le operazioni atte ad evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, con l'emissione o l'utilizzo di fatture e altri documenti per operazioni inesistenti, oppure indicando, nelle dichiarazioni relative a dette imposte, elementi passivi fittizi. Viene sanzionata la dichiarazione fraudolenta di dette imposte, la sottrazione fraudolenta al pagamento delle stesse e la distruzione di documenti contabili. Queste tipologie di reati vanno valutati nella gestione del ciclo attivo e passivo della cooperativa, con una specifica attenzione alle operazioni di fatturazione e di acquisto di beni e servizi. Nel processo di acquisto la definizione delle responsabilità e la divisione dei compiti permette il controllo delle forniture o delle consegne distinta dalla fase di pagamento delle relative fatture. Nel processo di fatturazione delle prestazioni con i soggetti pubblici e privati viene effettuato un controllo sulla rispondenza delle prestazioni ai contratti in essere distinguendo le responsabilità tra la rendicontazione interna delle attività, da parte dei responsabili, e la successiva fatturazione da parte dell'amministrazione. L'area amministrativa, con l'ausilio di consulenti, definisce i risultati del bilancio di esercizio ed i corrispondenti obblighi fiscali, la verifica deve riguardare la regolarità dei diversi movimenti e delle fatturazioni attive e passive. Lo studio esterno incaricato verifica e definisce il valore delle diverse imposte corrispondenti ai risultati di bilancio ed agli sgravi specifici per le imprese cooperative. L'amministrazione effettua i versamenti relativi ed il Collegio sindacale effettua le verifiche sulle procedure ed la società di revisione contabile, esterna nominata dalla assemblea, verifica le dichiarazioni e la regolarità dei versamenti effettuati. La condizione di parziale esenzione dalle imposte sulle società, di cui beneficia la cooperativa rende inutile l'utilizzo di artifici contabili ai fini di evaderle.

22. Contrabbando. Violazione del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973 n. 43 -Testo unico disposizioni legislative in materia doganale. Si ritiene che questa fattispecie concreta di reato, per le caratteristiche e le soglie indicate, non sia ipotizzabile con riferimento alla cooperativa. La norma interviene sulle violazioni al testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale. Tali attività non sono previste né realizzate dalla cooperativa.

23. Frodi e falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti. Viene punito l'indebito utilizzo e la falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti nonché la detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere tali reati. Si ritiene che questa fattispecie concreta di reato, non sia ipotizzabile per la cooperativa relativamente all'attività svolta.

24. Delitti contro il patrimonio culturale. Vengono puniti tutti i reati che sottraggono beni culturali, di ogni tipologia, al fine della commercializzazione illegale degli stessi, compresa la falsificazione della documentazione relativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

alla importazione ed esportazione. Si punisce la distruzione ed il deterioramento di beni culturali e paesaggistici e la contraffazione di opere d'arte.

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici. Sono puniti i reati di danneggiamento e saccheggio ai fini della commercializzazione illecita di beni culturali e paesaggistici.

Sulla base della precedente analisi dei reati che i soggetti operanti per CoopCulture possono porre in essere, autonomamente od in concorso con terzi, è emerso che determinati reati ben difficilmente possano essere commessi nell'interesse ed a vantaggio della cooperativa. Quest'ultima ha tuttavia proceduto al compimento di una dettagliata analisi delle attività svolte e delle dinamiche operative; nonché all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi), intendendosi per queste ultime le aree di attività che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Si è effettuata una rilevazione e mappatura dei rischi riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate. Tale analisi ha comunque evidenziato quali attività siano in maggior misura esposte alla commissione dei reati indicati dalla legge. Le macro-aree di attività individuate sono:

- la gestione amministrativa, finanziaria e contabile necessaria alla conduzione della cooperativa, con specifica attenzione alla gestione delle biglietterie e del contante;
- la gestione tecnica, con particolare riferimento alla gestione dei contratti, allo sviluppo dei progetti, alle attività sviluppate in concessione ed alle gare pubbliche;
- la gestione dei rapporti con Pubblica Amministrazione, Enti Locali, Istituzioni, Società e Organismi pubblici;
- la gestione del sistema informativo con particolare riguardo alla protezione dei dati sensibili e degli archivi del personale (privacy);
- la gestione operativa del personale e dei contratti di fornitura.

Le modalità di gestione del rischio si sviluppano su più livelli. La prima attività di prevenzione al compimento dei reati è collegata alla diffusione della conoscenza del Modello. La gestione di tali attività si articola nei seguenti punti:

- informativa per il personale del Modello di organizzazione e gestione nella lettera di assunzione o di nomina (Allegato Modulo Informativa personale);
- presa visione del Modello e del relativo sistema disciplinare applicato per il mancato rispetto del presente documento al personale di CoopCulture;
- attività di formazione rivolta ai soggetti in posizione apicale di CoopCulture con particolare riferimento alle responsabilità introdotte dalla normativa in materia di responsabilità penale della società.

Tutti i soggetti operanti per CoopCulture hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza, anche informalmente ed officiosamente, ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello e dell'allegato Codice Etico. Non è indispensabile, perché l'Organismo di Vigilanza prenda in considerazione le segnalazioni ricevute, che queste siano complete della firma del soggetto segnalante. È certo -però- che la mancanza di dettagli, precisi nonché facilmente ed oggettivamente riscontrabili, nelle singole segnalazioni può non consentire all'Organismo di Vigilanza la propria attività di controllo, con il conseguente inadempimento all'obbligazione di segnalazione da parte del soggetto segnalante. L'Organismo di Vigilanza quindi:

1. provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile;
2. assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

3. garantirà i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, anche per il solo sospetto di ogni forma di discriminazione o penalizzazione;
4. in caso di accertata violazione del Modello e del correlato Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al Consiglio di Amministrazione perché intervenga sulle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni.

Il Consiglio di Amministrazione definirà i provvedimenti da adottare e ne riferirà l'esito all'Organismo di Vigilanza. In aggiunta alle comunicazioni obbligatorie indicate nelle singole Procedure operative allegate al Modello, l'Organismo di Vigilanza deve inoltre sempre essere informato, da parte del Consiglio di Amministrazione, di:

- tutti i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altra Autorità relativi allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale da parte di soggetti operanti per CoopCulture in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001;
- provvedimenti disciplinari e sanzioni irrogate a seguito di violazioni del presente Modello.

5.4 Procedure di prevenzione e controllo

CoopCulture si è dotata di un sistema di gestione aziendale rispondente ai requisiti delle norme ISO 9001, SA 8000, ISO 45001, ISO 14001 e ISO 27001. Tale sistema di gestione integrato per la qualità, la responsabilità sociale e la sicurezza descrive nel dettaglio l'organizzazione aziendale, i processi, le procedure, le attività, le responsabilità e le metodologie adottate. Sulla base del sistema di gestione integrato CoopCulture ha definito il presente Modello, idoneo a prevenire reati in conformità al D.Lgs. 231/2001.

Ad inizio anno l'Organismo di Vigilanza definisce un piano dei controlli delle funzioni aziendali sottoposte a rischio di illecito. Tale ricognizione viene rivista in concomitanza di eventi aziendali o esterni straordinari (nuovi servizi, nuovi mercati, aggiornamento normativo, non conformità interne, ecc.). In ogni caso è necessario compiere annualmente una ricognizione finalizzata alla manutenzione del Modello e del Codice Etico, anche alla luce dei risultati della attività di auditing e monitoraggio aziendale. I controlli interni si classificano in funzione del loro oggetto – controlli generali o specifici, ed in funzione del momento del loro operare - controlli preventivi od ispettivi. I controlli generali riguardano l'ambiente e l'organizzazione aziendale e costituiscono una condizione necessaria, ma non sufficiente, alla copertura del rischio. I controlli specifici sono relativi ad una o più particolari modalità di manifestazione del rischio. I controlli preventivi sono finalizzati ad impedire o scoraggiare gli errori o le irregolarità. I controlli ispettivi sono finalizzati ad identificare e correggere errori e/o irregolarità dopo che sono avvenuti, ma in ogni caso prima che possano manifestare conseguenze dannose. Vi sono tuttavia alcuni principi base che in ogni caso devono essere rispettati. I più importanti sono i seguenti:

- verificabilità delle operazioni; ogni operazione deve essere documentata, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, controllato);
- separazione e contrapposizione di responsabilità, all'interno di un processo aziendale, funzioni separate devono decidere una operazione ed autorizzarla, effettuarla, registrarla, controllarla. Idealmente anzi è opportuno creare tra queste responsabilità una contrapposizione, così che l'errore o l'irregolarità commessa da una funzione sia disincentivata, ed eventualmente individuata, da un'altra funzione coinvolta nel processo. Inoltre i poteri e le responsabilità devono essere chiari, definiti e conosciuti. Infine i poteri, anche del top management aziendale, devono essere bilanciati da altri poteri, generalmente di controllo, e devono svolgersi all'interno di procedure definite;
- documentazione dei controlli, i controlli che vengono effettuati all'interno di un processo o una procedura devono lasciare una traccia documentale, così che si possa, anche in un momento successivo, identificare che ha eseguito un controllo ed il suo corretto operare.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

Tutti i dipendenti ed i collaboratori di CoopCulture, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica e/o tipologia dell'incarico, sono tenuti al più rigoroso rispetto di quanto definito e descritto nel presente Modello, che per sua stessa natura prevede specifiche procedure ed attività di controllo, di pertinenza dei soggetti in posizione apicale.

Passando da previsioni di livello generale a previsioni specifiche riferite alle aree di attività individuate, si riportano di seguito le procedure definite per lo svolgimento delle attività in questione, evidenziando che la CoopCulture vuole -in particolare- evitare gestioni improprie delle proprie risorse finanziarie e qualsivoglia tipo di rapporto improprio e/o illegittimo con la Pubblica Amministrazione.

In relazione alle attività svolte a seguito di specifica analisi dei rischi (cfr. Tabella reati per area aziendale), sono individuate le seguenti aree funzionali nel cui ambito si possono manifestare fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. n. 231 del 2001 o, in generale, del Codice Etico CoopCulture:

- Societario (Presidenza e Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Sindaci);
- Direzione Generale (produzione servizi e gestione commesse);
- Commerciale;
- Amministrazione;
- Sicurezza;
- Risorse umane;
- Sistema informativo;
- Ricerca e Sviluppo, Innovazione, Comunicazione, Marketing.

Il Modello individua per ciascun processo sensibile le modalità di svolgimento delle relative attività (cfr. Allegato Procedure operative) e indica ove rilevanti le specifiche procedure cui attenersi contenenti la descrizione formalizzata: delle modalità interne di attuazione delle decisioni (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità; delle modalità di documentazione e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse; delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione tramite auditing interno e dell'Organismo di Vigilanza, anche presso i servizi gestiti dalla cooperativa in concessione o appalto, con l'utilizzo di apposite Liste riscontro verifica.

Le procedure interne previste dai protocolli assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli. In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa CoopCulture adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni. Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione. Sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative di spesa, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole funzioni e fissate all'interno di deleghe e procure definite dal Consiglio di Amministrazione.

Il Modello prevede per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (cfr. Codice Etico, Obblighi informativi e singole Procedure operative). In ogni caso l'Organismo ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi. È assicurata piena libertà a tutto il personale di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità.

5.5 Formazione ed informazione

Per dare efficacia al Modello è necessaria una adeguata formazione di tutti i destinatari dello stesso, in funzione del loro diverso coinvolgimento nelle aree a rischio-reato. L'attività di formazione è pianificata dal Responsabile Risorse Umane della cooperativa, coadiuvata dall'apposita funzione Ufficio Sviluppo Risorse Umane, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

La formazione del personale si svilupperà sulla base dei seguenti contenuti:

- informativa generale finalizzata alla comprensione dei contenuti e degli obblighi attuativi del D.Lgs. 231/2001, dei rischi derivanti dalla sua inosservanza e delle norme di legge in questo richiamate;
- formazione ed informazione specifica sulle disposizioni operative del Modello in relazione alle mansioni concretamente svolte, differenziata tra chi svolge funzioni apicali il restante personale;
- informazione sugli eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello.

Di tutta l'attività formativa specifica sarà tenuta regolare documentazione e l'OdV ne dovrà controllare l'adeguatezza.

Tutti i nuovi assunti, collaboratori o fornitori dovranno essere informati sulle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e sulle prescrizioni del Modello, i destinatari dovranno firmare apposita dichiarazione nella quale sarà indicato l'indirizzo, anche di posta elettronica, per effettuare eventuali segnalazioni all'Organo di Vigilanza.

5.6 Sistema disciplinare

L'osservanza del presente Modello rappresenta parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano, a qualsivoglia titolo e ruolo di responsabilità, per la CoopCulture. Quest'ultima da tempo utilizza procedure, regolamenti, modelli di organizzazione e sistemi di controllo le cui violazioni sono di per sé soggette al sistema sanzionatorio vigente.

Nessun comportamento illecito, od illegittimo, o scorretto, o comunque in violazione di disposizioni del presente Modello può essere giustificato o considerato meno grave se compiuto nell'interesse od a vantaggio di CoopCulture. Al contrario, stante la -drastica, inequivocabile, insuperabile e priva di eccezioni- volontà di CoopCulture di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti "interessi" o "vantaggi", tale intento -ove posto in essere nonostante le contrarie misure realizzate dalla cooperativa- costituirà una giusta causa di applicazione di sanzione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono definite in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore (Allegato Sistema disciplinare) e sono distinte in misure adottate nei confronti di:

- amministratori e sindaci;
- soggetti in posizione apicale;
- soggetti in posizione non apicale;
- soggetti terzi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - MOGC

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal presente Modello sono adottate da CoopCulture in piena autonomia, indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare. Alla luce di ciò, verranno altresì sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite da CoopCulture, anche se l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo. Costituisce illecito disciplinare da parte del dipendente CoopCulture:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'OdV, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- le violazioni delle altre prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle segnalazioni di illeciti ricevute e chiunque compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto. I contratti di collaborazione stipulati dall'Impresa con lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite ed espressamente indicate e del correlato Codice Etico.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'organo dirigente per le determinazioni del caso.

6 ALLEGATI

- 1 Codice Etico
- 2 Elenco reati
- 3 Informativa personale
- 4 Procedure operative
- 5 Sistema disciplinare
- 6 Tabella reati per area aziendale
- 7 Tabella valutazione rischi
- 8 Obblighi informativi
- 9 Deleghe e procure
- 10 Nomina Organismo di Vigilanza
- 11 Regolamento Organismo di Vigilanza