

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO
di AGORÀ società cooperativa sociale

Rating di legalità: ★ ★++ aggiornato 10/2025

DEFINITO DA

- FUNZIONE COMPLIANCE

RESPONSABILI MODELLO

- Maurizio Astuni: Presidente Organo Di Vigilanza
- Franco Iannacchino: Responsabile Funzione Compliance (Presidente)

DOCUMENTI COLLEGATI

- Lettera attribuzione Rating di Legalità
- Codice Etico
- Child Protection Policy
- Bilancio Sociale annuale (redatto dal 2007)
- Organigramma Area Amministrativa e Processo Controllo di Gestione
- Processo Gestione "Ciclo Passivo" - Processo Gestione "Ciclo Attivo"
- Istruzioni per segnalazione violazioni (Procedura Whistleblowing)

SISTEMI COLLEGATI IN AMBITO DI COMPLIANCE AZIENDALE

- Sistema di Gestione della Qualità (UNI EN ISO 9001), certificato da RINA spa
- Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI PDR 125:2022) Certificato da RINA spa
- Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 81/08 e smi)
- Modello Organizzativo per il Trattamento dei Dati Personali (GDPR 679/2016)
- Modello Organizzativo per la Gestione del rischio alimentare (Sistema HACCP)

STATO REVISIONI

REV	OGGETTO MODIFICA	VERIFICATO DA	APPROVATO DA	DATA
0	Prima emissione	ODV	Rosana Cavalli	27/02/2013
1	Revisione totale per aggiornamento (cambio referente ODV Interno)	ODV Iannacchino	Rosana Cavalli	31/05/2017
2	Revisione totale per aggiornamento	ODV	Rosana Cavalli	01/01/2018
3	Revisione a seguito della fusione delle cooperative del Gruppo Paritetico e del Consorzio Agorà nella nuova Cooperativa Agorà	ODV Iannacchino	Rosana Cavalli	07/01/2019
4	Inserimento del capitolo relativo ai Reati fiscali come introdotti da D.L. 124/2019 ed aggiornamento Funzionigramma	ODV Iannacchino	Rosana Cavalli	10/02/2020
5	Revisione a seguito di modifiche all'Organigramma ed alle funzioni di governance collegate. Aggiunta parte introduttiva coop.	ODV Iannacchino	Rosana Cavalli	17/08/2021
6	Aggiornamento 2022 panel reati presupposto	ODV Iannacchino	Rosana Cavalli	01/02/2022
7	Aggiornamento e revisione complessiva del MOG	ODV	Franco Iannacchino	05/01/2024
8	Aggiornamento e revisione complessiva del MOG	ODV	Franco Iannacchino	18/03/2025
9	Aggiornamento generale e organigramma nominativo	ODV	Franco Iannacchino	12/02/2026

Il presente documento è di proprietà esclusiva di Cooperativa **AGORA' soc. coop sociale**
 ne è vietata la riproduzione, anche parziale, senza esplicita autorizzazione scritta dell'Organizzazione

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

INDICE

- **DEFINIZIONI**
- **INTRODUZIONE**
- **PRINCIPI ISPIRATORI**
- **STRUTTURA DEL DOCUMENTO**

PARTE GENERALE

1 CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

- 1.1 I soggetti interessati nel caso di specie
- 1.2 I reati presupposto
- 1.3 Le sanzioni
- 1.3.1 Il quadro sanzionatorio

2 MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/2001: SCOPI E CONTENUTI

3 SOGGETTI INTERESSATI

- 3.1 Destinatari del modello
- 3.2 Collaborazioni esterne. Prestazioni da parte di altri Enti

4 REATI RILEVANTI PER LA COOPERATIVA

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 5.1 Scopo
- 5.2 Connotazioni e composizione
- 5.3 Attività, doveri e poteri di indagine
- 5.4 Informativa all'organismo di vigilanza
- 5.5 Informativa al Consiglio di amministrazione e al collegio sindacale

6 LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

7 IL RAPPORTO TRA IL MOG, IL CODICE ETICO E LA CHILD PROTECTION POLICY

8 IL SISTEMA SANZIONATORIO

- 8.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti
- 8.2 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci
- 8.3 Misure nei confronti dei collaboratori esterni
- 8.4 Segnalazione illeciti (whistleblowing)

9 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

PARTE SPECIALE

1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

2 REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA P.A. (art. 24 e 25 del decreto)

- 2.1 Premessa
- 2.2 Reati applicabili
- 2.3 Attività sensibili nell'ambito dei reati contro la pubblica amministrazione.

3 DELITTI INFORMATICI (art. 24-bis del decreto)

- 3.1 Reati applicabili
- 3.2 Attività sensibili nell'ambito dei delitti informatici

4 REATI SOCIETARI (art. 25-ter del decreto)

- 4.1 Reati applicabili
- 4.2 Attività sensibili nell'ambito dei reati societari
- 4.3 Protocolli specifici di prevenzione

5 REATI FISCALI (art. 25-quinquiesdecies del decreto)

- 5.1 Le fattispecie di reato e illecito amministrativo
- 5.2 Le attività sensibili
- 5.3 Principi generali di comportamento
- 5.4 Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- 5.5 Protocolli etico –organizzativi di prevenzione
- 5.6 Riepilogo sanzioni e soglie punibilità
- 5.7 Considerazioni conclusive

6 REATI ATTINENTI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- 6.1 Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25- septies del Decreto)

7 REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

- 7.1 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9 12/02/2026
--	---	--

DEFINIZIONI

- ↪ **Cooperativa/Impresa Sociale:** Cooperativa Agorà soc. coop. sociale
- ↪ **D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e/o integrazioni.
- ↪ **MOGC:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- ↪ **Whistleblowing:** Procedura per consentire a chiunque rappresenti l'Ente di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti e fondate o di violazioni del presente MOGC di cui siano venuti a conoscenza; garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.
- ↪ **Codice Etico:** regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui tutti rispettino la dignità di ciascuno adottato dalla Cooperativa va con specifica sezione dedicata alla gestione del rischio da molestia sessuale e da Mobbing.
- ↪ **Child Protection Policy:** si tratta di un documento che definisce le azioni di tutela verso le bambine ed i bambini, le ragazze ed i ragazzi che a vario titolo beneficiano delle nostre attività
- ↪ **D. Lgs 81/08. e smi:** normativa generale per la gestione della Sicurezza e la Prevenzione sui Luoghi di Lavoro.
- ↪ **HACCP.** Sistema per la Gestione e la prevenzione del rischio alimentare
- ↪ **EU GDPR 679/2016:** Regolamento Europeo per la Gestione ed il Trattamento dei Dati Personali
- ↪ **UNI EN ISO 9001:** Certificazione del Sistema per la Gestione della Qualità
- ↪ **UNI PDR 125:2022:** Certificazione del Sistema per la Parità di Genere
- ↪ **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali attualmente in vigore
- ↪ **Attività sensibili:** sono le attività della Cooperativa nel cui ambito di esecuzione sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- ↪ **Soci Lavoratori:** sono i lavoratori soci della cooperativa
- ↪ **Dipendenti:** sono i soggetti aventi con la Cooperativa un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- ↪ **Consulenti:** sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Cooperativa sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- ↪ **Volontari:** sono i soggetti che prestano la propria opera volontaria in favore delle attività sociali poste in essere dalla Cooperativa
- ↪ **P.A.:** la Pubblica Amministrazione in genere, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio.
- ↪ **Pubblico ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- ↪ **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- ↪ **Organi sociali:** il Consiglio di amministrazione, il collegio sindacale e l'Assemblea dei soci.
- ↪ **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- ↪ **Reati:** sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- ↪ **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di Direzione, di Amministrazione, di Coordinamento e di controllo della Cooperativa tutta, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo di servizi e/o strutture e/o Progetti afferenti alla cooperativa.
- ↪ **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- ↪ **Amministratori:** Consiglio di amministrazione, Presidente e vicepresidente del Consiglio di amministrazione.
- ↪ **Comitato Guida:** gruppo di lavoro per l'implementazione del sistema a tutela dei principi di Inclusione e Parità di Genere come previsto dalla PDR 125/2022.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

INTRODUZIONE:

Agorà società cooperativa sociale assume l'attuale forma societaria il 1° gennaio 2019, a conclusione di un lungo processo di fusioni e incorporazioni successive di Cooperative sociali diverse a partire dalla fondazione del Consorzio sociale Agorà nato il 7 gennaio 1995 per volontà di 4 cooperative attive dagli anni '80 nel Territorio Genovese.

La nostra Mission

Agorà è una impresa sociale di Comunità che promuove progetti di crescita, valorizzazione, solidarietà ed integrazione in ambito: socioeducativo, sociosanitario, socioassistenziale, della formazione e per l'inclusione sociale e lavorativa.

Ci impegniamo ad essere soggetto attivo di governance locale, valorizzando le risorse dei Territori e favorendo l'integrazione di soggetti pubblici e privati, collettivi e individuali.

Agiamo direttamente ed in rete sul Territorio di Genova, in partnership con altre Imprese Sociali sul territorio Nazionale, Regionale ed Europeo.

Vogliamo promuovere il lavoro sociale come opportunità di vita e scelta di impegno nella società con un'offerta professionale qualitativamente elevata investendo nella formazione degli operatori e nella ricerca di nuove aree di sviluppo sostenibile.

La struttura di Agorà è definita nello Statuto ed è composta da:

- *Assemblea dei Soci*
- *Consiglio di amministrazione*
- *Collegio Sindacale*
- *Organo di Controllo contabile*

L'Assemblea dei soci è la massima espressione democratica di condivisione delle scelte politiche, organizzative ed economiche della cooperativa;

Il Consiglio di amministrazione viene eletto dall'assemblea e rinnovato ogni 3 anni; il CDA elegge gli organi di rappresentanza della cooperativa (*Presidente, vicepresidente*) e nomina le altre figure previste dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione oltre ad individuare le cariche sociali, si dota di un sistema organizzativo interno e individua le funzioni di Management necessarie alla gestione operativa complessiva ed al raggiungimento degli obiettivi di cooperativa; elegge al suo interno il Presidente ed il vicepresidente, garanti nei confronti dell'assemblea dei soci della tutela dei principi di eticità e solidarietà dell'impresa sociale, attraverso la definizione e l'adesione alla *MISSION* di Cooperativa. Inoltre, il CDA nomina formalmente, nell'ambito dei soggetti apicali, l'Alta Direzione (**Direttori Generali**), ai quali è affidata lo sviluppo, la gestione ed il controllo di tutte le attività della Cooperativa oltre al compito di definire le strategie necessarie per il perseguimento degli obiettivi attenendosi alla Mission e attraverso la definizione delle Strategie esecutive, anche in collaborazione con i Direttori Tecnici (Quadri e/o Vicedirettori), i Coordinatori e Referenti) e le funzioni di Staff. Lo sviluppo, la gestione ed il controllo della conformità contrattuale e normativa di tutte le attività, di tutti i servizi e di tutti i progetti della Cooperativa sono quindi di piena responsabilità della Direzione Generale nel suo complesso e dei relativi Direttori per gli ambiti specifici assegnati nella Nomina del Consiglio di amministrazione.

L'impresa ed il suo contesto

La scelta dell'Organizzazione è sempre stata quella, di tipo strategico, di unire ed integrare competenze singole e collettive, saperi, modi di "fare lavoro sociale" al fine di meglio rispondere alle esigenze sociali, educative, per la formazione e lo sviluppo che i cittadini e la collettività evidenziano, seguendo le evoluzioni delle richieste e dei bisogni sociali.

La struttura organizzativa è funzionale al perseguimento degli *obiettivi*:

1. realizzare un proprio stile di progettazione, gestione ed implementazione di "servizi alla persona" (inteso nel senso più ampio, dall'assistenza all'educazione alla formazione, etc.);
2. centrare l'attenzione sulla "qualità" dei servizi resi, volendo intendere in primis la

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

rispondenza del servizio al bisogno al quale esso si riferisce e al soddisfacimento del “beneficiario”, cioè di colui o colei (o dell’Ente, organizzazione, etc.) che esprime il bisogno e/o richiede l’intervento;

3. promuovere il lavoro nell’ambito sociale come scelta di valore e di impegno nella società e quale opportunità e occasione di vita.

Agorà ha scelto sin dal **2007** di procedere alla redazione annuale di un proprio **Bilancio Sociale** che vuole evidenziare l’impegno e la precisa volontà di offrirsi come Impresa Sociale attenta a valorizzare il lavoro svolto e la sua ricaduta sulla Comunità, le risorse umane che operano al suo interno ed i Territori in cui opera quotidianamente.

Nell’implementazione dei propri **Sistemi certificati** per la **Gestione della Qualità** e per la **Parità di Genere**, si tiene conto delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate (stakeholders) per assicurare il rispetto delle esigenze fondamentali e per perseguire il più possibile il soddisfacimento, la tutela e le aspettative dei clienti interni ed esterni.

I numeri (al 31/01/2026)

La cooperativa conta 750 persone occupate e circa 20 Volontari in Servizio Civile, il 75% circa sono donne e 426 sono i/le soci/e.

Le certificazioni

- Dal 2003, Agorà ha un Sistema di Gestione della Qualità certificato **ISO 9001** da RINA spa.
- La cooperativa ha ottenuto nel 2017 il riconoscimento del **Rating di legalità** - Decreto interministeriale del 20 febbraio 2014 n. 57 (con **2 stelle ++**)
- Dal marzo 2025 abbiamo ottenuto la Certificazione del sistema per la parità di Genere secondo la **PDR 125:2022** da parte di RINA spa.

Responsabilità sociale di Impresa

La responsabilità sociale d’impresa guida da sempre le strategie aziendali, in particolare con l’implementazione del proprio **Modello di Gestione (MOGC 231/01)**, gestito ed implementato da un Organismo di Vigilanza collegiale composto da 4 persone: 2 interni e 2 professionisti esterni (Presidente esterno), oltre a:

- *Sistema di Gestione per la Parità di Genere*
- *Bilancio Sociale (redatto annualmente dal 2007)*
- *Codice Etico*
- *Child Protection Policy (Politica per la protezione dei bambini)*
- *Protocollo di intesa sulle pari opportunità tra aziende ed enti della città di Genova (2024)*
- *Carta per le Pari Opportunità*

AgOrà aderisce a Federsolidarietà -Confcooperative ed è iscritta a:

- Registro Imprese di Genova (CCIAA) - Sezione Ordinaria dal 19/02/1995
- Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) iscrizione n. 16212 del 21/03/2022
- Albo Nazionale Società Cooperative a Mutualità Prevalente – dal 14/03/2005 (cod A149233)
- Albo delle Cooperative Sociali – Regione Liguria – al n° 12 – Sezione C
- Prima sezione del Registro nazionale degli Enti che svolgono attività a favore degli immigrati (art. 54 DPR 31/8/99 n. 394) con il numero A/158/2001/GE
- alla seconda sezione del Registro nazionale degli enti che svolgono attività favore degli immigrati (art 54 DPR 31/8/99 N°394) così come modificato dal DPR n° 334 del 18/10/2004, con il numero C/184/2009/GE
- Membro del Consiglio territoriale per l’immigrazione dell’ufficio territoriale del Governo di Genova ai sensi del Decreto Prefettizio n° 28247 Area IV del 23/06/2010.
- Sottoscrittore della Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro promosso da Sodalitas con l’adesione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali
- Membro del Primo tavolo Europeo di concertazione sulla tratta “Eu Civil Society Platform against trafficking in human beings” e membro della Piattaforma Nazionale Anti Tratta.
- Membro del Forum Europeo delle Migrazioni (European Migration Forum);
- Membro del gruppo di consultazione EASO (l’Agenzia Europea dell’Asilo);

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Principi ispiratori

Il contesto economico, sociale e culturale in cui le Imprese Sociali sono chiamate ad operare in questi ultimi anni si è modificato assumendo complessità sempre crescenti. Il livello di attenzione e la richiesta di coinvolgimento degli stakeholder nell'operato del Terzo Settore è ormai una realtà e un impegno a cui occorre prestare una convinta attenzione.

Agorà è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela delle aspettative dei propri soci, dei propri dipendenti, dei volontari, dei beneficiari, delle loro famiglie e di tutti gli interlocutori esterni. Per queste ragioni ha deciso di affiancare ai Sistemi di Gestione della Qualità e della Responsabilità Sociale d'Impresa (redazione del Codice Etico e pubblicazione annuale del Bilancio Sociale), l'adeguamento organizzativo basato sull'approfondimento dei rischi connessi alla gestione d'impresa e della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, dal 2024 Agorà ha cominciato a lavorare al suo interno per definire un sistema per la Gender equality secondo la PdR 125/2022 integrandolo alla Compliance aziendale e mantenendo l'impostazione delle proprie attività in un'ottica di approccio per processi.

L'applicazione delle Norme generali e di settore, del CCNL di riferimento, dei Sistemi di Compliance della Cooperativa (Qualità, Sicurezza, Parità di Genere, HACCP e Privacy), l'applicazione del Codice Etico e la Rendicontazione sociale costituiscono strumenti con cui il Modello Organizzativo 231 si integra; si pensi, ad es. al tema della sicurezza sul lavoro e alla sua rilevanza tanto ai fini del D. Lgs. 231/01 quanto del Sistema di gestione della Sicurezza (D. Lgs. 81/2008); o al ruolo che il bilancio sociale può assumere quale strumento per un'ampia attività di rendicontazione sull'efficacia del Modello Organizzativo 231 e sull'attività dell'Organismo di Vigilanza descrivendo in termini più ampi l'organizzazione della cooperativa e i suoi comportamenti etici.

Il Modello Organizzativo che segue, redatto secondo i dettami del D. Lgs. 231/2001, è assunto dalla cooperativa nella convinzione che possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore etico fondante della propria natura, costituendo un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di Agorà, con particolare riferimento alle figure gestionali apicali: Direzione Generale e Direzioni Tecniche, Quadri e Coordinatori.

Struttura del documento

Il documento che segue è strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale.

Comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte della cooperativa.

Nel documento sono evidenziati: i reati rilevanti per il sistema cooperativo, sono individuati i destinatari del Modello e le modalità di adozione e attuazione delle procedure atte ad evitare comportamenti contrari alla normativa vigente ed alle Norme e Regolamenti interni. Viene definito e descritto il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni. Infine, vengono definiti gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione e informazione del personale. Le parti speciali indicano le attività sensibili per la cooperativa ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre riferimenti importanti del presente documento:

- ↳ Bilancio Sociale
- ↳ Codice Etico
- ↳ Manuale per la Parità di Genere (PDR 125/2022)
- ↳ la Child Protection Policy

Il MOGC Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e tutte le sue successive modifiche, è approvato dal Consiglio di amministrazione e reso disponibile a tutti gli interessati anche sul sito web aziendale.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

PARTE GENERALE

1. CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, per determinati tipi di reato commessi – nell'interesse o a vantaggio dell'Ente – da persone che si trovano con l'Ente in particolari relazioni di direzione o collaborazione.

La responsabilità prevista dal Decreto si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti che hanno materialmente realizzato il fatto illecito.

1.1 I soggetti interessati nel caso di specie

La responsabilità amministrativa (di fatto para-penale) delle imprese insorge in relazione alla commissione dei reati sopra elencati da parte dei seguenti soggetti-persone fisiche ad essi legate:

- 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 (cd. "soggetti in posizione apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, le quali eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni intraprese dal vertice (cd. "soggetti sottoposti all'altrui direzione").

Il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità delle imprese è legato a parametri di carattere soggettivo e ha una natura autonoma rispetto a quella degli autori materiali del reato.

Così, in caso di reato compiuto da soggetto in posizione apicale, l'Ente non è responsabile se:

- prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati analoghi a quello verificatosi;
- ha affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento di detti modelli e di curare il loro aggiornamento;
- a fronte del reato è stata riscontrata l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi;
- il menzionato organismo di vigilanza ha espletato le sue funzioni nel modo corretto.

SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE:

- **Consiglio di amministrazione**
- **Direzione Generale e Direzioni Tecniche**
- **Quadri Aziendali**
- **Coordinatori/Referenti** (*Preposti a progetti, servizi e sedi operative*)

Sono quei "soggetti che rivestono funzioni di direzione, di amministrazione, di gestione, o di rappresentanza, dell'Ente o di una sua unità organizzativa". Ai reati commessi da tali soggetti la legge associa una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente.

- ☞ Ove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale la società deve dimostrare che essi hanno violato il divieto da essa imposto ed eluso i modelli predisposti per la sua tutela.
- ☞ Ove il reato sia stato compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, la responsabilità dell'Ente sussiste se lo stesso sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Ciò in quanto la diversa posizione di tali soggetti nell'ambito della gerarchia aziendale induce a ritenere che la volontà criminale degli stessi non possa essere ricondotta direttamente in capo all'Ente, essendo a tal fine necessaria l'inosservanza, da parte degli organi dirigenti, degli obblighi di direzione e vigilanza ad essi imposti.

Anche in tal caso, tuttavia, detta inosservanza è esclusa se l'Ente ha adottato modelli organizzativi che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché ad eliminare le eventuali situazioni reputate a rischio.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

La differenza rispetto all'ipotesi di reato commesso da soggetto in posizione apicale sta nell'onere della prova, che nel primo caso grava sull'Ente, presunto colpevole, mentre in quest'ultima circostanza grava sull'accusa, alla quale spetterà il compito di dimostrare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'Ente.

SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE:

- **soci lavoratori** (che non rientrano nelle fattispecie di cui sopra)
- **dipendenti** (che non rientrano nelle fattispecie di cui sopra)
- **consulenti**
- **collaboratori**
- **volontari in SCU**

Sono quei soggetti che eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni intraprese dai vertici. Ai reati commessi da tali soggetti è associata una responsabilità dell'Ente per colpa.

Perché l'Ente sia considerato responsabile occorre che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

Non ci sono casi di agenti, subappaltatori.

1.2 I reati presupposto

Il catalogo dei reati dalla cui commissione deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente è stato oggetto di numerosi interventi integrativi. Si tratta evidentemente di un catalogo destinato ad ampliarsi, attraverso una progressiva e graduale integrazione dei reati presupposto.

La sua attuale composizione è la seguente:

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, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]*
2. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]*
3. *Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]*
4. *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]*
5. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]*
6. *Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]*
7. *Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]*
8. *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]*
9. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]*
10. *Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]*
11. *Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]*
- 11 bis . *Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]*

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

12. *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]*

13. *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]*

14. *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]*

14 bis . *Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]*

15. *Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]*

16. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla L. n. 166/2024]*

17. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]*

18. *Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]*

19. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]*

20. *Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]*

21. *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]*

22. *Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]*

23. *Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]*

24. *Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]*

24bis. *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]*

25. *Delitti contro gli animali (Art. 25-undevices, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]*

26. *Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]*

27. *Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]*

28. *Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)*

Aggiornamento reati 2025

Il catalogo dei reati 231 anche nel 2025 si è ampliato , integrando nuove direttive europee e necessità di tutela sociale:

- Reati contro gli animali: Introdotto il nuovo Articolo 25-undevices, che estende la responsabilità dell'ente a specifici maltrattamenti e delitti contro gli animali.
- Reati ambientali e materiali radioattivi: Modificati gli artt. 452-sexies e 452-quaterdecies, con un ~~inasprimento delle sanzioni pecuniarie e nuove fattispecie legate al traffico di rifiuti e materiali~~

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

radioattivi.

- **Compliance Digitale e AI:** In vigore dal 2026, le nuove normative integrano i reati legati all'intelligenza artificiale (IA) e la sicurezza informatica (Legge n. 132/2025), richiedendo un aggiornamento dei Modelli Organizzativi (MOG).
- **Violazioni UE:** Recepimento di norme europee sulle misure restrittive e diritto penale doganale. Il 2026 segna una svolta perché l'Unione europea ha imposto nuove regole e l'Italia le ha recepite con il decreto legislativo 211 del 30 dicembre 2025, in vigore a partire dal 24 gennaio 2026. Per questo motivo, la compliance 231 oggi incide anche sulle strategie commerciali e finanziarie. Le violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea rientrano ora tra i reati presupposto.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

1.2.1 Il quadro sanzionatorio

A) sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono determinate “per quote”, secondo un meccanismo che richiede al giudice una doppia valutazione, al fine di adeguare la sanzione non solo alla gravità del fatto, ma anche alle condizioni economiche dell’Ente.

In altre parole, la sanzione è determinata in due momenti:

- definizione del numero delle quote, che non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. Nell’ambito di tale intervallo le singole fattispecie prevedono, a seconda del reato presupposto, il limite minimo e massimo per esso irrogabile. In questa prima fase la valutazione deve essere effettuata avendo riguardo a fattori quali la gravità del reato, il grado di responsabilità dell’Ente, nonché il comportamento assunto dallo stesso al fine di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- definizione dell’importo della singola quota, che deve essere compreso tra un minimo di euro 258,23 e un massimo di euro 1.549,00. In tal caso la scelta deve essere effettuata avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

L’entità della sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore attribuito a ciascuna di esse. Tale meccanismo garantisce una determinazione della sanzione più equa, trasparente e conforme ai principi di uguaglianza sostanziale affermati dall’art. 3 Cost. Il sistema così delineato, infatti, consente dapprima di stimare la gravità del reato secondo la logica commisurativa, che conduce alla determinazione del numero complessivo delle quote e, successivamente, di tarare l’efficacia della sanzione sulle effettive condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, giungendo ad individuare l’importo della singola quota.

La scelta di tale meccanismo nasce dall’esigenza di garantire l’equità e l’efficienza della sanzione in un contesto economico complesso, caratterizzato da realtà imprenditoriali assolutamente differenti, in cui convivono piccole e medie imprese accanto a gruppi di maggiori dimensioni.

B) sanzioni interdittive

L’art. 9, comma 2, del Decreto, elenca le seguenti sanzioni interdittive:

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

Le sanzioni descritte sono in gran parte mutate dal diritto penale.

Essendo finalizzate a distogliere l’impresa dal compimento di attività delittuose, esse sono particolarmente invasive. Per tale motivo il legislatore ne dispone l’applicazione solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’Ente ha tratto dall’illecito un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione. In quest’ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Data la particolare efficacia afflittiva di tali sanzioni, che di fatto vanno a delimitare il campo d’azione dell’Ente, il legislatore ne ha limitato l’applicazione solo ai reati più gravi, stabilendo inoltre che la loro durata sia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni.

Le sanzioni in commento devono avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’Ente: ciò denota la volontà di non voler paralizzare *in toto* l’attività d’impresa. La scelta del tipo e della durata della sanzione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri indicati per le sanzioni pecuniarie: gravità del fatto, grado di responsabilità dell’Ente, attività svolte da quest’ultimo al fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose dell’illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

L'interdizione dall'esercizio di un'attività implica la sospensione o la revoca di tutte le autorizzazioni, le licenze e le concessioni necessarie per lo svolgimento della stessa: stante la sua particolare gravità, essa può essere comminata solo nel caso in cui l'irrogazione di altre sanzioni risulti inadeguata. La natura temporanea delle sanzioni interdittive è peraltro derogata dalla norma allorché la stessa dispone che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono trovare applicazione definitiva ove l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. In tal caso, infatti, la reiterazione dell'illecito da parte dell'Ente, vanificando gli obiettivi di prevenzione posti dalla norma, rende necessario un intervento sanzionatorio più rigoroso.

C) le altre sanzioni:

Il commissariamento dell'Ente

Il sistema sanzionatorio delineato dal d.lgs. 231/2001 è completato dalla previsione di due ulteriori sanzioni: la pubblicazione della sentenza e la confisca.

Pubblicazione della sentenza

il tribunale può disporre la pubblicazione - per una sola volta - della sentenza di condanna su uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, ovvero per affissione nel Comune in cui è ubicata la sede principale dell'Ente. Quest'ultimo dovrà sostenere le spese della pubblicazione, che sarà eseguita a cura della cancelleria del giudice.

L'applicazione della sanzione è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice; ciò in quanto dalla misura in oggetto possono derivare gravi conseguenze per l'impresa, la cui immagine può essere irreparabilmente danneggiata, anche nel caso in cui essa non sia quotata in un mercato regolamentato. Perciò tale sanzione può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'Ente sia applicata una sanzione interdittiva, cioè nelle ipotesi di maggiore gravità: in tal caso, infatti, l'interesse dei terzi alla conoscenza della condanna inflitta all'Ente è ben legittimato.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, misura destinata a sottrarre all'Ente il prezzo o il profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato.

In ogni caso sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede sull'oggetto destinato alla confisca, che restano impregiudicati dalla stessa.

Laddove il recupero materiale del prezzo o del profitto non sia possibile, la norma dispone la confisca "per equivalente", avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In quest'ultima ipotesi il fine della sanzione è quello di penalizzare l'Ente dal punto di vista economico, privandolo di un quantum equivalente al vantaggio economico conseguito.

Commissariamento dell'Ente

A fini di tutela di interessi eminentemente pubblicistici è ispirata la disciplina del commissario giudiziale.

In particolare, la norma contempla l'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata nei confronti di un ente che svolge un pubblico servizio ovvero un servizio di pubblica necessità. L'art. 15 del d.lgs. 231/2001 dispone che, ove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva dalla quale deriva l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre - in luogo dell'applicazione della sanzione - la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo corrispondente alla durata della misura irrogabile, ove ricorra almeno una delle due seguenti condizioni:

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità dalla cui interruzione può derivare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) considerate le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, l'interruzione della sua attività può dare luogo a rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

I poteri e i compiti del commissario devono essere indicati dal giudice nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente, tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere l'illecito. La norma dispone infine la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

2 MODELLO ORGANIZZATIVO ex D. Lgs. 231/2001: SCOPI E CONTENUTI

Il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 è costituito da un insieme di norme che chiariscono i contenuti della legge ed indirizzano le attività aziendali in linea con tali norme per prevenire la commissione delle tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo. Dà inoltre indicazioni sulle modalità con cui vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle norme di legge e del Modello Organizzativo stesso.

Con l'adozione del presente documento la cooperativa intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni già esistenti. Il Modello Organizzativo si propone pertanto di:

- ↳ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della cooperativa, in attività sensibili ai sensi del Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato);
- ↳ individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- ↳ ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla cooperativa in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi del codice etico aziendale;
- ↳ prevedere specifiche procedure dirette a prevenire i suddetti comportamenti illeciti;
- ↳ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- ↳ consentire azioni di monitoraggio e controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti alla commissione di reati previsti dal Decreto per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- ↳ evidenziare ed attuare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla cooperativa, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La cooperativa ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati presi in considerazione: la storia, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di Governance esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della cooperativa per lo svolgimento delle attività.

Il presente Modello Organizzativo affronta i temi del contenuto del Decreto, identifica i reati ritenuti applicabili alla Cooperativa, trattando, nei suoi vari capitoli, i seguenti argomenti:

- ↳ i soggetti interessati;
- ↳ le attività sensibili per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ↳ l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- ↳ i principi fondamentali del processo decisionale
- ↳ il rapporto con il Codice Etico;
- ↳ le modalità di comunicazione e formazione;
- ↳ il sistema sanzionatorio;
- ↳ le modalità di aggiornamento.

Il presente documento costituisce regolamento interno vincolante della cooperativa ed interessa tutte le persone che operano a qualsiasi titolo all'interno di Agorà.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

3 SOGGETTI INTERESSATI

3.1 Destinatari del Modello

L'ampia portata del decreto può portare a rendere "soggetto attivo" un consistente numero di persone che, nell'espletamento delle loro attività lavorative, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Cooperativa siano essi soci, dipendenti o soggetti terzi.

Il presente Modello Organizzativo è volto a fornire linee di indirizzo sulle condotte da tenere per tutelare la cooperativa e chi per esso opera.

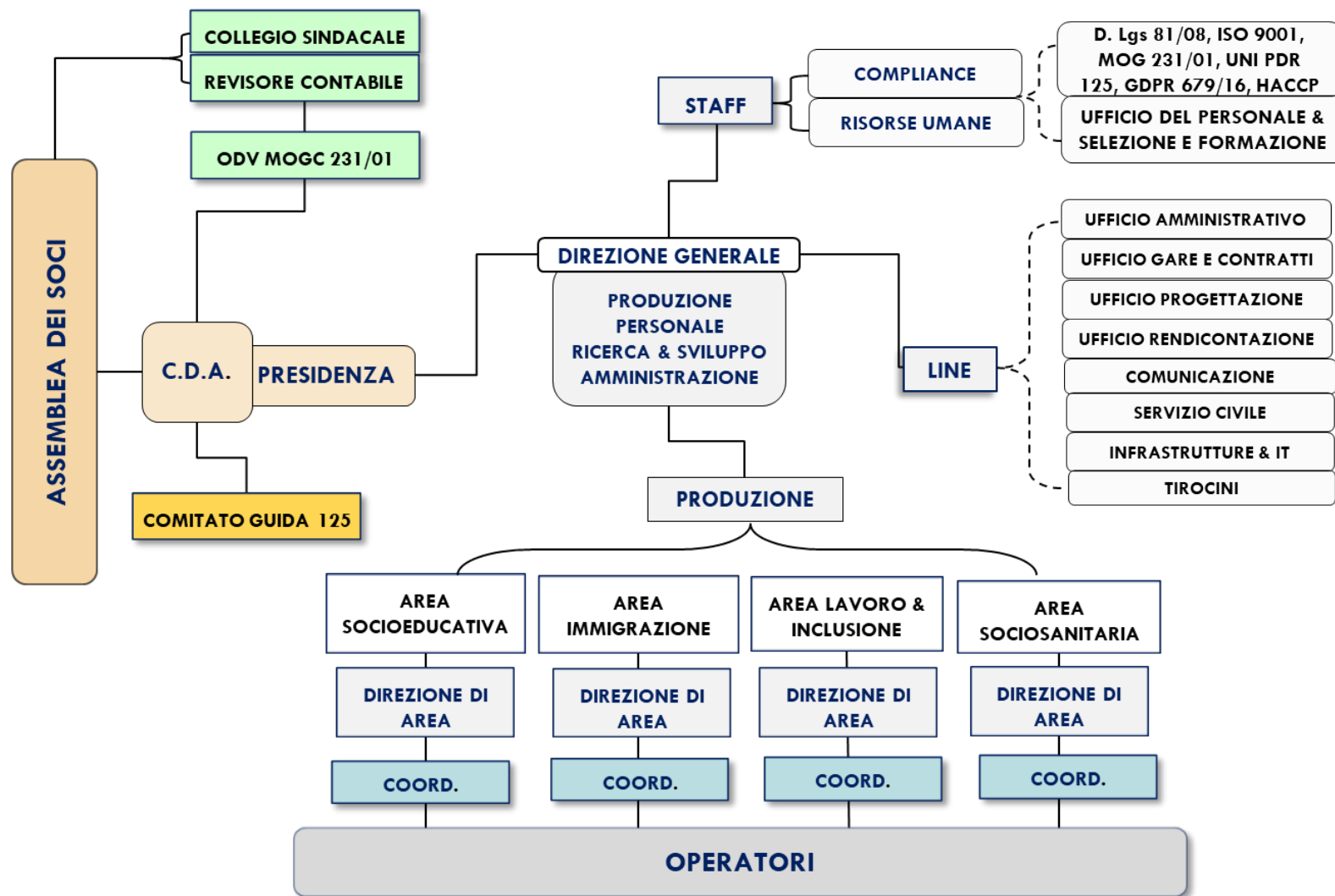
Il presente Modello si applica:

- ↳ a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di Direzione, Amministrazione, Gestione, o coordinamento nella Cooperativa o in una sua unità organizzativa;
- ↳ ai soci lavoratori e dipendenti, anche se distaccati presso altro Ente per lo svolgimento delle attività;
- ↳ a tutti quei soggetti che collaborano in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, ecc.;
- ↳ a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;

Ai fini di meglio individuare i destinatari specifichiamo di seguito l'organigramma aziendale con la rispettiva mappa dei poteri effettivamente esercitati ed esercitabili e con le interrelazioni gerarchiche che governano i flussi decisionali. Tale mappa, aggiornata all'effettiva "fotografia" dell'assetto gestionale interno, è oggetto di revisione in occasione di ogni eventuale futura trasformazione e/o riassetto aziendale.

Ad oggi la mappa dei poteri si rappresenta attraverso l'Organigramma ed il Funzionigramma che seguono:

ORGANIGRAMMA GENNAIO 2026



	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

DESCRIZIONE DELLE FUNZIONI IN ORGANIGRAMMA

C.D.A.	PRESIDENTE	Franco IANNACCHINO
	VICEPRESIDENTE	Federico GASPERI
	CONSIGLIERI	Martina CALDELLI Sabrina CANEPA Alessandra GRASSO Carolina LIZZA
COLLEGIO SINDACALE	PRESIDENTE	Stefano MARASTONI
	SINDACO	Maddalena COSTA
	SINDACO	Alberto MARCHESE
	SINDACO SUPPLENTE	Stefano BENEDETTI
	SINDACO SUPPLENTE	Giovanni BENISCELLI
REVISORE DEI CONTI	MONOCRATICO	Natale CONDERCURI
ORGANISMO DI VIGILANZA 231/01	PRESIDENTE	Maurizio ASTUNI
	MEMBRO ESTERNO	Stefano BENEDETTI
	MEMBRO INTERNO	Giovanni BOGETTI
	MEMBRO INTERNO	Ludovico LIAS
DIREZIONE GENERALE	Valeria SASSO	Direttore Amministrativo
	Manuel SERICANO	Direttore (Ricerca e Sviluppo)
	Andrea RIVANO	Direttore (delega sul Personale)
	Ferdinando BARCELLONA	Direttore (Area Socioeducativa)
AREE DI PRODUZIONE	IMMIGRAZIONE	Direttore Rita SGARBAN Cinzia DELMONTE
	AREA PROGETTI-LAVORO E INCLUSIONE	Direttore Arianna NOVELLI
	AREA SOCIOEDUCATIVA	Direttore Ferdinando BARCELLONA Rosanna CAPELLI Paola SEMINO Nice IANNIELLO Marilisa SABA
	AREA SOCIO SANITARIA	Direttore Andrea RIVANO Rosanna CAPELLI
FUNZIONI DI STAFF	RISORSE UMANE	Samuele BOZZONI
	COMPLIANCE	Franco IANNACCHINO
DG, DIRETTORI E QUADRI	<i>DIVERSI – circa 13</i>	
COORDINATORI E REFERENTI	<i>DIVERSI – circa 70</i>	
OPERATORI	<i>DIVERSI – circa 670</i>	
FUNZIONI DI LINE	UFFICIO DEL PERSONALE	Manuela PASCUCCHI
	UFFICIO AMMINISTRATIVO	Maddalena SPANO, Giovanni BOGETTI
	UFF. RENDICONTAZIONE	Luciano LEPORATTI
	UFF. GARE E CONTRATTI	Filippo BIANCONI, Federico GASPERI,
	RESPONSABILE SICUREZZA	Ludovico LIAS

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi		Rev.9
			12/02/2026
	RESPONSABILE HACCP	Rosana CAVALLI – Valeria LAPORTA	
	UFFICIO PROGETTAZIONE	Valentina VAGGE, Juri PERTICHINI	
	ATTIVAZIONE TIROCINI	Sabrina CANEPA, Arianna NOVELLI	
	Infrastrutture, RPD & IT	Filippo BIANCONI	
	SCU	Silvio MASALA	
	SELEZIONE E FORMAZIONE	Cristina PARAVAGNA, Manuela BENZI, Samuele BOZZONI	
	COMUNICAZIONE	Alessandra GRASSO	
COMITATO GUIDA PDR 125/22	Project Manager - HR	Samuele BOZZONI	
	vice Project Manager	Michelle GILIBERTI	
	Presidente	Franco IANNACCHINO	
	Dir Servizi Lavoro e Inclusione	Arianna NOVELLI	
	Funzione Compliance	Valeria LAPORTA	
	RSPP	Ludovico LIAS	
	Responsabile Comunicazione	Alessandra GRASSO	
	Ufficio Personale	Manuela PASCUCCI	

DESCRIZIONE DELLE FUNZIONI IN ORGANIGRAMMA

PRESIDENTE CDA	Legale Rappresentante ed elemento di sintesi tra il Consiglio di amministrazione e la Direzione Generale.
C.D.A.	Definisce le strategie aziendali generali; è responsabile della coerenza operativa in relazione alla Mission aziendale; nomina la Direzione Generale e ne avalla o censura l'operato; ratifica gli incarichi ai direttori di Area di Produzione su proposta della Direzione Generale. Nomina il Comitato Guida e definisce per la Parità di Genere in collaborazione con la Direzione Generale
DIREZIONE GENERALE	I componenti della Direzione Generale, della Direzione di Area Tecnica ed i Quadri aziendali sono, nell'ambito del Sistema per la gestione della sicurezza (D. Lgs. 81/08) formati e nominati quali Dirigenti per la sicurezza .
	Il Direttore Amministrativo : è responsabile della gestione finanziaria, Tributaria, contabile ed amministrativa; ha potere di firma sui conti. Si relaziona con ampi poteri decisionali con i clienti, Fa parte della Direzione Generale.
	Direttore Ricerca e Sviluppo : è responsabile delle procedure di gara e delle strategie commerciali e di relazione politico/commerciale. Si relaziona con ampi poteri decisionali con i clienti. Fa parte della Direzione Generale.
DIREZIONE TECNICA	Direttori Aree di Produzione: ANZIANI E DISABILI, IMMIGRAZIONE, SOCIOEDUCATIVO e SERVIZI PER IL LAVORO E L'INCLUSIONE Sono responsabili dei risultati economici, del livello di qualità espresso e della conformità normativa e contrattuale all'interno dell'Area di Produzione. Sono Direttori Tecnici ed alcune volte sono anche Direttori Generali (DG), coadiuvati dalle funzioni Quadro. Definiscono e controllano il lavoro dei coordinatori e dei referenti afferenti all'area. Si relazionano con ampi poteri decisionali con i clienti in nome e per conto dell'insieme dei servizi/strutture della cooperativa, si relazionano con il Comitato Guida in relazione al monitoraggio del Sistema per La Parità di Genere.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
COMITATO GUIDA PDR 125:2022		12/02/2026
COORDINATORE REFERENTE	Il Comitato Guida ha responsabilità di monitorare l'andamento del piano per l'implementazione del Sistema per la parità di genere, fornendo indicazioni e linee di indirizzo per la politica di genere e per il piano strategico, nonché suggerimenti per il miglioramento complessivo del piano nel tempo e per il raggiungimento degli obiettivi previsti. Il Comitato Guida riporta direttamente al CDA ed alla Direzione Generale nella strategia e nell'elaborazione tecnica del piano. In caso di segnalazioni/reclami, anche anonimi, giunti attraverso il canale Whistleblowing, la responsabilità per la gestione delle stesse resta in capo all' ODV. Solo successivamente il Comitato Guida potrà essere coinvolto se di suo diretto interesse.	
OPERATORI	In linea al proprio Direttore (o Quadro), è responsabile del Progetto e/o servizio affidatogli; assume le decisioni operative ed è preposto al monitoraggio della qualità, della correttezza amministrativa e del rispetto delle norme sul lavoro e sicurezza. Gestisce il personale impegnato nella struttura/servizio. Si relaziona con i clienti in nome e per conto del proprio Servizio.	
RESPONSABILE DEL PERSONALE	Sono responsabili del loro operato, devono attenersi alle direttive impartite dal coordinatore/referente e più in generale attenersi al pieno rispetto degli obblighi contrattuali, della vigente normativa in tema di lavoro e sicurezza e all'etica professionale anche in ottica delle specifiche raccomandazioni sulla Gender Equality.	
UFFICIO AMMINISTRATIVO	In Staff alla Direzione Generale. Gestisce formalmente le assunzioni e le cessazioni di personale dipendente. Rilevazione presenze mensili ed elaborazione dei cedolini mensili. Tiene i rapporti con INAIL, INPS e gli altri Istituti operanti nel campo del lavoro e della previdenza. Consuntivi e statistiche sul costo del personale, relazioni con le OO.SS. Partecipa alla stesura della rendicontazione sociale (BS)	
FUNZIONE COMPLIANCE	In Staff alla Direzione Generale ed in linea con il Direttore Amministrativo: Tenuta della Contabilità generale, tenuta estratti bancari, registrazione fatture attive e passive, emissione della fatturazione attiva e rapporti amministrativi con fornitori e clienti. Registrazioni e pagamenti degli stipendi e Stesura del controllo di Gestione. Tributi aziendali generali e Rapporti con le Banche. Tenuta dei Libri Sociali.	
UFFICIO GARE	In Staff alla Direzione Generale si occupa delle attività di gestione, aggiornamento, Certificazione ed implementazione dei Sistemi integrati aziendali in ordine a: MOGC 231/01, Prevenzione e Protezione Aziendale, Sicurezza degli alimenti, Gestione Qualità, Sistema Privacy, sistema Parità di Genere, e partecipa al gruppo per la stesura del BS. All'interno: Responsabile della Prevenzione, Protezione e Sicurezza (RSPP), Responsabile Sicurezza Alimentare (HACCP), Quality Manager (ISO 9001), Membri ODV 231/01, Data Protection Officer (GDPR 679/2016), Membri CG 125:2022.	
UFFICIO RENDICONTAZION E AZIONI FINANZIATE	Segue tutto il processo di preparazione delle gare di appalto. Parti amministrative e tecniche di pre-gara e post gara. Opera in linea diretta con il Direttore di Ricerca e Sviluppo.	
	Si occupa della gestione e rendicontazione amministrativa di tutte le azioni finanziate (da CE, sistemi SAI, Fondazioni bancarie e diverse etc) svolte all'interno della Cooperativa.	

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026
FORMAZIONE E SELEZIONE DEL PERSONALE	Supervisione alla selezione del personale per la cooperativa, analisi dei fabbisogni di Personale da selezionare per l'interno, valorizzazione delle competenze, formazione e supervisione interna.	
COMUNICAZIONE E IMMAGINE	Si occupa della realizzazione dei prodotti di comunicazione della cooperativa, i suoi servizi, la sua mission, i suoi esiti e risultati anche tramite brochure, canali social, comunicazione internet, bilancio sociale, media, etc.	
RESPONSABILE INFORMATICO e RPD	Responsabile Information Technology, si occupa della gestione delle procedure e dello sviluppo ed aggiornamento degli strumenti informatici utilizzati per la gestione e la protezione dei Dati in collaborazione con l'ADS, è anche Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).	

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una tipologia di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza, interpellato dal responsabile dell'area/servizio con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

3.2 Collaborazioni esterne. Prestazioni da parte di altri Enti

Tutti coloro che intrattengono relazioni operative, stabilmente o temporaneamente, con la cooperativa, devono svolgere la propria attività secondo la completa osservanza dei principi ispiratori del D.lgs. 231/2001.

È pertanto necessario che anche tali collaboratori esterni agiscano affinché il loro comportamento sia conforme al disposto del Decreto.

È compito delle diverse funzioni aziendali in contatto con collaboratori esterni assicurare che i predetti collaboratori siano a conoscenza di tali principi di legge e ne garantiscano il rispetto. I contenuti del Modello devono pertanto essere portati a conoscenza dei collaboratori esterni con cui si entra in contatto al momento del perfezionamento dell'incarico.

Il mancato rispetto delle condizioni di cui sopra deve essere debitamente motivato e comunicato all'Organismo di Vigilanza.

4 REATI RILEVANTI PER LA COOPERATIVA

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.

La cooperativa (ex Consorzio) nel 2017 ha ottenuto il rating di legalità di due stelle ++.

La valutazione del Rischio rivista alla luce della lista dei reati presupposto, aggiornata alla data di revisione del Modello, viene esposta di seguito:

RISK ASSESSMENT		rischio alto	rischio medio- alto	rischio medio - basso	rischio nullo
1	Reati contro la Pubblica Amministrazione (Es. Peculato, Concussione, Corruzione)				
2	Reati informatici e trattamento illecito di dati				
3	Reati di criminalità organizzata (Es. Associazione a delinquere, Mafia)				
4	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione				
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento				
6	Delitti contro l'industria e il commercio				
7	Reati societari (Es. False comunicazioni sociali, Corruzione tra privati)				
8	Reati di terrorismo e eversione dell'ordine democratico				
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili				
10	Reati contro la personalità individuale (Es. Riduzione in schiavitù, Tratta di persone)				
11	Reati di abuso di mercato (Es. Insider trading)				
12	Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro				
13	Riciclaggio, reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita				
14	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori				
15	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]				
16	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore				
17	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria				
18	Reati ambientali (Es. Inquinamento, Disastro ambientale)				
19	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare				
20	Reati di razzismo e xenofobia				
21	Frode in competizioni sportive e scommesse illegali				
22	Reati tributari (Es. Dichiarazione fraudolenta, omessa dichiarazione)				
23	Contrabbando				

24	Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale				
25	Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]				
26	Delitti tentati				
27	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]				
28	Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati]				
29	Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)				

In considerazione di tali parametri, la cooperativa ha considerato pertanto come rilevanti (ad Alto rischio) i seguenti “reati presupposto” previsti dal Decreto:

- ↳ artt. 24 e 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione),
- ↳ art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro),
- ↳ Art. 25-quinquiesdecies (Reati Tributari).

In aggiunta a quanto previsto espressamente dal Decreto, la cooperativa pone particolare attenzione:

- ↳ ad assistere ed agevolare la Pubblica Amministrazione committente nell'applicazione dei Protocolli anticorruzione in capo alle PA come da L. 190 del 06/11/2012, in particolare negli ambiti relativi a: indebita percezione di erogazioni, corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato o di un Ente Pubblico come indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.
- ↳ all'adozione ma soprattutto all'effettiva applicazione delle norme poste dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., attraverso un approccio preventivo mediante un sistema aziendale di gestione della sicurezza integrato alla Compliance aziendale (UNI EN ISO 9001, SPP D.Lgs 81-08 e s.m.i., PDR 125:2022, HACCP e GDPR 679/16) che comprende la valutazione dei rischi, la formazione, la sorveglianza sanitaria, l'adozione di misure di protezione adeguate, la gestione delle emergenze e il monitoraggio continuo di tutti gli obblighi giuridici previsti dalla normativa antinfortunistica.
- ↳ ad osservare tutte le disposizioni legislative e regolamentari per scongiurare le ipotesi delittuose sancite dall'art. 25-quinquiesdecies, nonché ad agevolare ogni forma di controllo interno ed esterno sulla gestione sociale, tramite, a titolo esemplificativo, la presenza di un collegio sindacale interno e di un revisore dei conti ai quali sottoporre il controllo del bilancio di esercizio.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Sulla scorta dei suddetti parametri, la cooperativa ha ritenuto come soggetti ad un Medio/Alto rischio i seguenti “reati presupposto” previsti dal Decreto:

- ↳ art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati),
- ↳ art. 25-ter (Reati societari).

La cooperativa dedica particolare attenzione alla predisposizione di procedure in materia di “Privacy e Protezione dei dati personali” attraverso l’applicazione e il monitoraggio di un Sistema Organizzativo in conformità al Regolamento Europeo (GDPR) e all’aggiornamento costante di strumenti tecnologici finalizzati alla prevenzione e/o impedimento dei reati informatici, di cui all’art. 24-bis, da parte dei dipendenti e in particolare di quelli appartenenti alle strutture della società ritenute più esposte al rischio. La cooperativa, quando un tipo di trattamento può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, tenuto conto della natura, dell’oggetto, del contesto, delle finalità del trattamento e dell’utilizzo di nuove tecnologie, effettua con il RPD, ai sensi dell’art. 35 del GDPR, una valutazione dell’impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali.

Con riferimento ai reati societari la cooperativa, oltre alla predisposizione del presente Modello e del proprio Codice Etico ha adottato un rigoroso schema organizzativo ed autorizzativo interno finalizzati ad individuare in maniera chiara le responsabilità ed i poteri interni e di rappresentanza esterni.

Le suddette aree di rischio definito Medio/Basso vengono riepilogate di seguito:

- ↳ art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria),
- ↳ art. 25-undecies (Reati ambientali)
- ↳ art. 25-duodecies (Impiego di lavoratori stranieri irregolari)
- ↳ Art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia),

Nonostante si tratti di un rischio marginale, legato ad un esiguo numero di strutture, la Cooperativa si adopera al fine del rispetto rigoroso della normativa in tema di reati legati al diritto di Autore e ai temi ambientali, attraverso l’attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione dei rifiuti legati alle specifiche attività/servizi, in particolare ai rifiuti legati all’attività d’ufficio RAEE (strumenti informatici) e dei relativi rifiuti speciali che derivano dall’uso dei dispositivi di stampa (toner, cartucce, ecc), oltre alla gestione dei rifiuti speciali pericolosi, (come siringhe, materiali taglienti e altri rifiuti sanitari), in contesti come residenze protette dove il rischio potenziale di esposizione a contaminanti biologici o infezioni è presente. Tutte le procedure adottate sono in linea con le leggi in vigore, dalla raccolta e separazione fino allo smaltimento dei rifiuti che viene affidato a ditte specializzate. Il personale è formato e informato sulle corrette procedure e buone pratiche da seguire in particolare per il settore sociosanitario.

Agorà si è da tempo dotata di un proprio Codice Etico a cui tutte le persone della cooperativa sono obbligate, in cui risultano chiaramente riportate le buone prassi per la corretta gestione dei rapporti con le autorità esterne (Pubblici di riferimento, Autorità Giudiziaria etc).

Anche per quanto riguarda l’impiego di lavoratori stranieri irregolari la Cooperativa si adopera alla promozione di un mercato del lavoro equo e rispettoso dei diritti di tutti i lavoratori attraverso un approccio attento e responsabile alla legalità mettendo in atto un sistema di gestione che comprende la verifica, l’assunzione di lavoratori con permesso di soggiorno regolare, la registrazione presso gli enti previdenziali, la formazione del personale e la collaborazione con esperti e mediatori in materia di immigrazione e lavoro. Da sempre, la Cooperativa è attenta a prevenire, segnalare e stigmatizzare eventuali segnali di xenofobia e/o discriminazione basata sulla razza, sul sesso, sulle preferenze sessuali etc.

Inoltre, è compito dei coordinatori e/o Referenti, dei Direttori di Area e degli operatori delle strutture/servizi vigilare affinché non si creino le condizioni per l’impiego di lavoratori stranieri irregolari, lesivi della dignità e libertà altrui, adoperandosi per assumere personale in regola con permessi di soggiorno e rispettando le norme in materia previdenziale, la congruità del costo della

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

manodopera e le condizioni contrattuali previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Invece, per quelli di seguito indicati, la cooperativa, pur non ritenendo di avere aree di rischio potenziale per queste famiglie di reati, in quanto ritenuti scarsamente inerenti alle sue attività e al suo settore di appartenenza, considera però opportuno ribadire che anche con riferimento ai seguenti reati a **rischio nullo** valgono comunque come contrasto sia i principi di controllo generali, sia quelli specifici contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico.

A rischio nullo si enunciano:

- ✚ art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata),
- ✚ art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento),
- ✚ art. 25-bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio),
- ✚ art. 25-quater (Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali),
- ✚ art. 25-quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili),
- ✚ art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale),
- ✚ art. 25-sexies (Abuso di mercato),
- ✚ art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio),
- ✚ art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti),
- ✚ art. 25-octies.1.2 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti),
- ✚ Art. 25-quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati),
- ✚ Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando),
- ✚ Art. 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale),
- ✚ Art 25-duodevicies (riciclaggio beni culturali e devastazione)
- ✚ Art 26 D. Lgs. 231/01 (delitti tentati)
- ✚ Art. 12, L. 14 gennaio 2013, n. 9 (Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato),
- ✚ art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali).
- ✚ Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]
- ✚ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla L. n. 166/2024]
- ✚ Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]

Visto l'organigramma sopra riportato, si individua nel **coordinatore/referente (preposto)** della struttura/servizio il primo snodo di monitoraggio e contrasto dei rischi, specificatamente attinenti alla gestione del personale, alla produzione e al rapporto diretto con i beneficiari e i clienti; a sua volta il coordinatore/referente è soggetto al monitoraggio e controllo dei **Quadri aziendali** che svolgono un ruolo intermedio tra i coordinatori e la Direzione Generale, gli stessi rispondono direttamente al proprio **Direttore di Area**, i quali fanno parte della **Direzione Generale**, la **DG** ha i più ampi poteri ed autonomia decisionale nelle strategie di sviluppo, controllo e gestione ed è soggetta al monitoraggio e controllo del proprio operato da parte del **Consiglio di Amministrazione** e del suo Presidente a cui spetta il placet interno finale rispetto alle linee indicate nel presente modello.

I principi di controllo di carattere generale considerati ed applicati con riferimento a tutte le attività e in particolare a quelle sensibili sono i seguenti:

Codice Etico: l'insieme dei principi e delle buone prassi che devono guidare tutte le attività aziendali ed a cui bisogna ispirarsi in ogni circostanza

Regolamento interno della Cooperativa: che declina le specifiche contrattuali da CCNL nell'alveo delle attività e mansioni proprie della Cooperativa.

Procedure Consolidate: disposizioni aziendali e procedure formalizzate su temi particolari (Sicurezza, HACCP, Privacy etc) idonee a fornire principi di comportamento, nonché modalità di

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

archiviazione della documentazione rilevante.

Segregazione delle attività: separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo (vedi Organigramma aziendale).

Poteri autorizzativi e di firma: devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti.

Tracciabilità: verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile.

Sistema dei controlli: controlli di linea effettuati direttamente nell'ambito della gestione di ciascun processo e controlli di tipo preventivo, contestuale e consuntivo effettuati dalle funzioni a ciò preposte.

Formazione: la cooperativa promuove la formazione continua ai soggetti che a vario titolo insistono sui processi in esame.

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività sensibili e prevede per ciascuna di queste, principi e protocolli di prevenzione.

Poiché il contesto aziendale e l'ambito normativo sono in continua evoluzione, anche l'esposizione ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 può variare nel tempo. Di conseguenza la ricognizione e la mappatura è periodicamente aggiornata.

Negli aggiornamenti è opportuno tenere conto di fattori dinamici quali ad esempio:

- ↳ l'introduzione di nuove regole e normative con effetti sulla operatività della cooperativa;
- ↳ variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo e ai sistemi decisionali.

Tale periodico aggiornamento è stimolato e monitorato, dall'Organismo di Vigilanza.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Scopo

La cooperativa istituisce, in ottemperanza al Decreto, un **Organismo di Vigilanza (ODV)**, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alle attività svolte dall'ente.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- ↳ sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei soci lavoratori, dei dipendenti dei volontari e dei consulenti;
- ↳ sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- ↳ sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività;
- ↳ sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

5.2 Connotazioni e composizione

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di:

- ↳ autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- ↳ indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali legate alla Produzione o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività di decisioni e azioni;
- ↳ professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- ↳ continuità d'azione intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno.

Nel rispetto dei parametri di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza è composto in forma collegiale da quattro membri di cui due appartenenti al personale della Cooperativa e due Professionisti esterni.

L'OdV, che viene nominato dal Consiglio di amministrazione e dura in carica per un triennio, è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo necessari per l'espletamento dei compiti di vigilanza previsti dal D.lgs. 231/2001, come meglio specificati in seguito. I membri dell'OdV non dovranno intrattenere, per la durata del mandato, direttamente o indirettamente relazioni aventi rilevanza tale, anche sotto il profilo economico, da poterne condizionare l'autonomia di giudizio, né essere legati

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

da vincoli di parentela ad amministratori.

A tutti i membri dell'OdV è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- ↳ essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ↳ essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per qualsiasi delitto non colposo, diverso da quelli indicati nel punto che precede;
- ↳ essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di amministrazione, che provvederà alla sostituzione. Fermo quanto previsto per la perdita dei requisiti di eleggibilità, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di 15 gg. con comunicazione scritta al Consiglio di amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV sono svincolati da qualsiasi dipendenza gerarchica e riferiscono unicamente al Presidente dell'OdV.

I componenti, nonché tutti i soggetti dei quali l'OdV si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni

5.3 Attività, doveri e poteri di indagine

L'OdV si riunisce almeno ogni 4 mesi ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente. Inoltre, durante lo svolgimento della prima seduta utile, può delegare specifiche funzioni al Presidente.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati.

L'OdV dovrà essere tenuto costantemente aggiornato sull'evoluzione dell'organizzazione aziendale. All'Organismo non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Il Consiglio d'Amministrazione definirà anno per anno un budget di spesa che potrà essere utilizzato dall'OdV per realizzare attività utili ad una migliore applicazione del Modello Organizzativo.

5.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte di tutti i componenti aziendali (dipendenti, responsabili di funzioni aziendali, soggetti apicali, ecc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa della Cooperativa.

Inoltre, ogni funzione aziendale è tenuta a fornire all'Organismo tutte le informazioni e documenti anche riservati che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni, con particolare riferimento alla commissione di reati previsti nel Decreto in relazione all'attività aziendale, o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Codice Etico.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Anche ciascun socio lavoratore e/o dipendente è tenuto a dare all'OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni.

Tutto il personale può rivolgersi direttamente all'OdV per segnalare violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, ovvero altre eventuali irregolarità.

5.5 Informativa al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale

L'OdV redige entro la data di approvazione del Bilancio di ogni anno una relazione sull'attività compiuta e la presenta al Consiglio di amministrazione nella prima seduta utile, nonché al Collegio Sindacale. La relazione illustra le seguenti specifiche informazioni:

- ↳ sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- ↳ eventuali discrepanze tra le procedure poste in essere e le disposizioni del Modello;
- ↳ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- ↳ una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e miglorie di forma e contenuto;
- ↳ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- ↳ la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo proposte per il Modello;

Inoltre, l'Organismo può riferire, ogni volta che lo ritenga opportuno al Consiglio di amministrazione, al Presidente del Consiglio di amministrazione e agli Amministratori muniti di delega, in particolare, in relazione a situazioni e/o fatti che richiedono un pronto intervento inibitorio

6 LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Cooperativa.

In quanto documento aziendale, il Modello Organizzativo è parte integrante del sistema delle procedure e disposizioni aziendali. Deve pertanto essere conosciuto e rispettato da parte di tutto il personale.

Oltre al Modello è comunque importante attenersi al Codice Etico ed al Regolamento interno. La comunicazione del Modello è affidata alla Direzione della cooperativa che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

È compito della cooperativa attuare specifici piani di informazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello.

L'informazione, può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

7 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO, IL CODICE ETICO E LA CHILD PROTECTION POLICY:

Il **Codice Etico**, il **Sistema 125:2022 per la Gender Equality** e la **Child Protection Policy** sono stati approntati dalla funzione Compliance e approvati dal Consiglio di amministrazione, accessibili all'apposito sito web della cooperativa.

I codici rappresentano l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Agorà rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Con particolare attenzione agli aspetti di cura e tutela:

- delle bambine e dei bambini, delle ragazze e dei ragazzi
- prevenzione e tutela dalle molestie anche a sfondo sessuale
- prevenzione del rischio di Mobbing

L'adozione di tali principi etici è rilevante ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e sono elementi essenziali del sistema di controllo preventivo interno.

Il Modello Organizzativo recepisce tali principi e considera il rispetto di leggi e regolamenti vigenti un principio imprescindibile dell'operato della cooperativa.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, nella Politica per la Protezione dei Bambini e nel Sistema PDR 125:2022, formando con essi un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

I Codici, che qui si intendono integralmente richiamati, costituiscono il fondamento essenziale del

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in essi previsto.

8 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Modello Organizzativo costituisce parte integrante delle norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo prestato. I comportamenti commessi in violazione o elusione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello Organizzativo ovvero in ostacolo al suo funzionamento sono definiti come illeciti disciplinari e punibili, pertanto, con le sanzioni previste dal contratto collettivo delle Coop. Sociali, incluse quelle espulsive; a tal riguardo si fa espresso riferimento alle possibili sanzioni previste dall'Art. 42 del CCNL coop. soc., demandando alla Direzione del Personale e alla Direzione generale il compito, appurati i fatti e le eventuali responsabilità di promuoverne la piena applicazione, effettivamente agita poi dal legale rappresentante della cooperativa, nei casi di violazione del presente Modello organizzativo, sempre che le fattispecie rappresentino situazioni sanzionabili ai sensi del CCNL. Nel caso di violazioni non riconducibili a fattispecie sanzionabili ai sensi dei CCNL coop. sociali, nel rispetto delle norme contrattuali richiamate la direzione generale provvederà a definire procedure di mobilità interna tali da contrastare il perdurare di possibili situazioni di rischio.

Nel caso di inadempienze e responsabilità della Direzione generale sarà compito del C.d.A. provvedere alla sospensione dell'incarico all'interessato e all'individuazione delle azioni opportune di contrasto dei rischi.

L'applicazione di tali sanzioni è indipendente da una eventuale applicazione di sanzioni penali a carico dei soggetti attivi dei reati. Le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo, infatti, sono assunte in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito in cui eventuali condotte devianti possano concretizzarsi.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello. Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'OdV deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo.

Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, come meglio specificato sopra, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ↳ la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- ↳ la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera o l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ↳ l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ↳ l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ↳ la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

8.1 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti:

Se nell'espletamento di attività negli ambiti aziendali esposti al Decreto Legislativo 231, il personale adotta una condotta e un comportamento non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, si provvederà ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative sociali e dalle disposizioni di legge (ad es. artt. 2118 e 2119 del codice civile). In particolare, in applicazione dei criteri – richiamati dal CCNL – finalizzati alla correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari, saranno applicate alle infrazioni delle norme contenute nel presente Modello Organizzativo le seguenti sanzioni in proporzione alla loro gravità:

- ↳ provvedimento di rimprovero verbale
- ↳ provvedimento di rimprovero scritto
- ↳ provvedimento della sospensione dal servizio
- ↳ provvedimento di applicazione di una multa
- ↳ provvedimento del licenziamento per giustificato motivo

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Di tali casi e dei relativi provvedimenti la Direzione Aziendale dovrà darne prontamente informativa all'OdV (laddove non ne abbia già conoscenza).

8.2 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l'OdV informerà l'intero Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

8.3 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, compreso i volontari, che sia in contrasto con le disposizioni comportamentali indicate nel presente Modello Organizzativo e che sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e/o contratti, nonché nel rapporto di volontariato, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla cooperativa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.4 Segnalazione illeciti (whistleblowing)

Tutela del whistleblower

A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, avvenuta con D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", a partire dal 17 Dicembre 2023 è stata rafforzata la procedura interna per:

1. Consentire a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'Ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o comunque in contrasto con gli altri Codici di comportamento adottati internamente (sistema 125:2022, codice etico etc), rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. Garantire almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante
3. Garantire misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

La procedura prevede la possibilità di indirizzare la segnalazione attraverso diverse possibilità alternative

- **Alternativa 1:** Contattare un supervisore o un responsabile all'interno dell'organizzazione.
- **Alternativa 2:** mandare una lettera per Posta ordinaria: all'indirizzo: Cooperativa Agorà – Vico del Serriglio 3 – 16125 Genova all'attenzione del Presidente dell'Organo di Vigilanza (SPM) o **un messaggio elettronico all'indirizzo mail dedicato:** whistleblow@agoracoop.it
- **Alternativa 3:** Inviare un messaggio anonimo o riservato al gestore delle segnalazioni tramite il canale digitale predisposto avvalendosi del software BIT Cafe' che è reso disponibile sul sito web della cooperativa.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

----- INIZIO FORM SEGNALAZIONE -----

Dati facoltativi:

- Nome:
- Cognome:
- Ruolo:

Data Obbligatoria:

- Ente, Soggetto, Collega o altro (segnalato)
- Testo Segnalazione
- Allegato (facoltativo)

Tasto di invio

----- FINE DEL FORM -----

- **Alternativa 4:** Effettuare la segnalazione tramite canale esterno: la segnalazione all'ANAC mediante la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità può essere effettuata laddove ricorra una delle seguenti condizioni:
 - o la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - o la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
 - o la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti in violazione del Codice Etico, leggi, regolamenti, regole interne, provvedimenti delle Autorità, nonché del Modello 231/01 applicato.

Agorà cooperativa, attraverso l'Organo di Vigilanza (ODV 231) garantisce la massima riservatezza relativamente alle persone ed agli eventi segnalati, nonché all'identità dei segnalanti, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua la segnalazione.

Allegato 1 Modulo Segnalazione violazioni

Allegato 2 Istruzioni per segnalazione violazioni 17.12.2023

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti in violazione delle leggi, dei provvedimenti delle Autorità, del Codice Etico, dei regolamenti e delle regole interne, del Modello 231/01 applicato e delle discriminazioni/abusi/molestie di genere. Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di parità a causa del proprio essere nel contesto lavorativo può aprire una segnalazione attraverso questo canale; ciò consentirà di condurre indagini interne, supportare l'applicazione piena, equa e costante delle Regole e intervenire per impedire ulteriori futuri comportamenti inappropriati. Ogni segnalazione potrà contribuire a migliorare controlli interni, procedure e pratiche commerciali. La segnalazione verrà gestita dall'Organo di Vigilanza, composto da autonomi professionisti esterni e personale interno specificamente formato. L'ODV 231 è tenuto al massimo riserbo garantendo professionalità, oggettività, terzietà e riservatezza delle attività di accertamento intraprese per verificare la stessa. Agorà, attraverso l'Organo di Vigilanza garantisce la massima riservatezza relativamente alle persone ed agli eventi segnalati, nonché all'identità di chi effettua la segnalazione, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, intimidazione o azione disciplinare nei confronti di chiunque operi una segnalazione in buona fede o conduca o partecipi a un'indagine. Tale tutela è, altresì, estesa a chi ha facilitato la persona segnalante, a chi è legato alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela ed operi nel medesimo contesto lavorativo oppure ai colleghi e alle colleghe che lavorano nello stesso contesto. Ogni segnalazione viene trattata con cura e alla persona segnalante (se non anonima), viene dato tempestivo riscontro del ricevimento della stessa entro e non oltre sette giorni dalla ricezione della segnalazione. La persona segnalante riceve, altresì, entro tre mesi dalla segnalazione riscontro sulla chiusura della segnalazione o sullo stato delle attività di verifica. In ogni caso (se possibile), verrà dato puntuale riscontro rispetto alla chiusura della segnalazione.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

9 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello Organizzativo sono definite in ambito di funzione Compliance, in accordo con ODV e adottate dal Consiglio di amministrazione.

Il Modello Organizzativo deve essere modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e/o nell'assetto societario, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello Organizzativo stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Deve inoltre essere aggiornato in relazione a modifiche legislative che prevedono l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 di nuovi reati o che, indipendentemente dal Decreto, prevedono la responsabilità amministrativa degli Enti.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

PARTE SPECIALE

1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nel paragrafo 3.1 della Parte Generale, adottano regole di condotta conformi alla Legge, alle disposizioni contenute nel presente documento, ai principi contenuti nel Codice Etico ed alle procedure di sicurezza e alle procedure vigenti in cooperativa al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante del Modello i principi individuati nel Codice Etico e nel Regolamento interno, che qui si intende integralmente richiamato, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

2. REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO)

2.1 Premessa

Ai fini del Decreto, sono considerati “Pubblica Amministrazione” tutti quei soggetti, pubblici o privati che svolgono una funzione pubblica o un pubblico servizio. Per funzione pubblica si intendono le attività disciplinate da norme di diritto pubblico che attengono alle funzioni legislative (Stato, Regioni, Province, Comuni, ecc.), amministrativa (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, ecc.), giudiziaria (giudici, ufficiali giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).

La funzione pubblica è caratterizzata dall'esercizio di:

- ↳ potere autoritativo, cioè di quel potere che permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione, sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici;
- ↳ potere certificativo è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto con efficacia probatoria.

Per pubblico servizio si intendono:

- ↳ attività disciplinate da norme di diritto pubblico;
- ↳ caratterizzate dalla mancanza dei poteri autoritativi o certificativi tipici della funzione pubblica;
- ↳ soggetti che rappresentano la Pubblica Amministrazione che svolgono una funzione pubblica (ad esempio gli educatori formalmente incaricati di seguire un caso in carico ai Servizi)

L'incarico di pubblico servizio svolge quindi le attività attinenti la cura di interessi pubblici o il soddisfacimento di bisogni di interesse generale assoggettate alla vigilanza di un'autorità pubblica.

2.2 Reati applicabili

Sulla base delle analisi condotte e alla tipologia di attività svolta sono considerati applicabili alla cooperativa le seguenti aree di rischio relative a reati contro la Pubblica Amministrazione:

Malversazione di erogazioni pubbliche, previsto dall'art. 316-bis c.p. e costituito dalla condotta di chi, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità. In particolare, sarà oggetto di attenzione l'attività di rendicontazione dei contributi e/o finanziamenti ricevuti; per questa attività particolarmente sensibile si monitorerà l'esistenza di controlli incrociati tra ufficio amministrativo, ufficio rendicontazione e responsabile dell'area di volta in volta interessata.

Indebita percezione di erogazioni pubbliche, previsto dall'art. 316-ter c.p. e costituito dalla condotta di chi, salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis c.p., mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, conseguite indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti agevolati o altre erogazioni, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

In particolare, sarà oggetto di attenzione l'attività di monitoraggio che coordinatori, responsabili di area e direzione generale devono svolgere nelle funzioni gerarchiche esercitate finalizzate a prevenire o ridurre le situazioni di rischio.

Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle Comunità Europee, previsto dall'art. 640 c.p., comma 2, n. 1 c.p., e costituito dalla condotta di chi, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea.

In particolare, sarà oggetto di attenzione l'attività di direzione e monitoraggio che la direzione generale deve esercitare per garantire un approccio etico e coerente con il nostro modello organizzativo e codice etico al mercato di riferimento.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, previsto dall'art. 640-bis c.p. e costituito dalla stessa condotta di cui al punto precedente, se posta in essere per ottenere contributi, finanziamenti, ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri Enti Pubblici o delle Comunità europee.

In particolare, sarà oggetto di attenzione l'attività di direzione e monitoraggio che la direzione generale deve esercitare per garantire un approccio etico e coerente con il nostro modello organizzativo e codice etico al mercato di riferimento.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, previsto dall'art. 640-ter c.p. e costituito dalla condotta di chi, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico, o telematico, o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni, o programmi contenuti in un sistema informatico, o telematico, o ad esso pertinenti, procura a sé, o ad altri, un ingiusto profitto, con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

In particolare, sarà demandato ai direttori di area monitorare l'operato del personale delle proprie aree avvalendosi, se necessario, per l'esercizio di questa funzione di prevenzione e monitoraggio dei consulenti tecnici informatici della cooperativa.

Corruzione per un atto d'ufficio, previsto dall'art. 318 c.p. e costituito dalla condotta del pubblico ufficiale il quale, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa.

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, previsto dall'art. 319 c.p., si verifica nell'ipotesi in cui un pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa. Posto che l'art. 321 c.p. equipara le condotte poste in essere dal pubblico ufficiale negli artt. 318 e 319 c.p. a quelle del privato, le condotte corruttive si ritengono reati presupposto applicabili alla cooperativa. Pertanto, la struttura gerarchica della cooperativa (coordinatori, direttori di area, direzione generale) devono esercitare, attraverso interventi costanti e diretti, i necessari passaggi di monitoraggio e controllo incrociato atti a prevenire o ridurre le eventuali situazioni di rischio di fenomeni corruttivi (artt. 318 e 319 c.p.). Tali operazioni di monitoraggio, sono altresì indirizzate nei confronti dei sottoposti che talvolta intrattengono contratti diretti con le Pubbliche amministrazioni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità, previsto dall'art. 319 c.p., punisce la condotta del privato che, indotto da un pubblico ufficiale che abusi dei suoi poteri o delle sue qualità, offra o prometta denaro o altre utilità a quest'ultimo.

Tale fattispecie prevede il contrassegno concussivo da parte del pubblico ufficiale, atto a suggestionare il privato con la prospettiva di un vantaggio ingiusto.

A tal proposito, la struttura gerarchica della cooperativa si impegna a monitorare in maniera incrociata le attività svolte dai soggetti in posizione apicale, e ne previene i rischi attraverso una corretta formazione.

Istigazione alla corruzione, disciplinato dall'art. 322 c.1 e c.2 c.p., rappresenta una "forma anticipata" del reato di corruzione. In particolare, il reato di istigazione alla corruzione si configura tutte le volte in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla commissione di un reato di corruzione, questa non si perfezioni in quanto il pubblico ufficiale rifiuta l'offerta o la promessa non dovuta e illecitamente avanzatagli per indurlo a compiere ovvero ad omettere o ritardare un atto del suo ufficio.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Pertanto, potendo costituire reato presupposto, la struttura gerarchica della cooperativa si propone di controllare le operazioni trasversali svolte dai soggetti in posizione apicale.

Turbata libertà degli incanti, previsto dall'art. 353 c.p., si verifica quando un privato attraverso violenza o minaccia, ovvero con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti impedisca o turbi una procedura di gara, ovvero ne allontani gli offerenti. La stessa norma si applica anche ai Pubblici Ufficiali.

Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, disciplinato dall'art. 353 bis c.p., sanziona, invece, chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turbi il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della Pubblica Amministrazione. Trattasi di una norma che tutela il procedimento che porta alla realizzazione di un bando.

In relazione alle fattispecie di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p., il C.d.A. controlla l'operato del direttore ricerca e sviluppo per prevenire o ridurre le eventuali situazioni di rischio sia in fase di gara, sia nella fase antecedente. Il direttore ricerca e sviluppo a sua volta deve monitorare le azioni dei direttori di area ed impiegati di volta in volta interessati in procedure di evidenza pubblica.

2.3 Attività sensibili nell'ambito dei reati contro la Pubblica Amministrazione

Il Modello individua le attività sensibili e strumentali, di seguito elencate, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto:

Attività sensibili:

- ↳ gestione delle attività di pubbliche relazioni con i rappresentanti della PA;
- ↳ attività di progettazione e partecipazione ad incanti pubblici;
- ↳ gestione del credito nei confronti della PA;
- ↳ gestione degli adempimenti societari e normativi;
- ↳ gestione degli adempimenti normativi relativi al D.Lgs. 196/2003 (privacy);
- ↳ gestione di verifiche ispettive, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte di enti pubblici o autorità di vigilanza (es. ASL, INPS, GdF);
- ↳ gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
- ↳ attività di acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti o garanzie concessi da enti pubblici;
- ↳ attività di rendicontazione di fondi pubblici utilizzati in progetti e servizi (vedi ad esempio fondi FSE e/o contributi ministeriali o regionali)
- ↳ gestione delle attività di richiesta, ottenimento, modifica o rinnovo di autorizzazioni, licenze accreditamenti e concessioni verso Enti della PA;
- ↳ gestione della fiscalità e del contenzioso con l'Amministrazione Finanziaria

Attività strumentali:

- ↳ gestione di co finanziamenti nei confronti della PA in relazione a progetti in partenariato;
- ↳ gestione delle risorse finanziarie;
- ↳ attività di acquisto;
- ↳ gestione selezione e assunzione del personale;
- ↳ gestione dei rimborsi spese viaggio al personale;
- ↳ conferimento e gestione delle consulenze professionali;
- ↳ gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali

3 DELITTI INFORMATICI (ART. 24-BIS DEL DECRETO)

3.1 Reati Applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati applicabili alla cooperativa i seguenti delitti informatici:

Falsità in documenti informatici, previsto dall'art. 491-bis c.p. e costituito dalle ipotesi di falsità, materiale o ideologica, commesse su atti pubblici, certificati, autorizzazioni, scritture private o atti privati, da parte di un rappresentante della Pubblica Amministrazione ovvero da un privato, qualora

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

le stesse abbiano ad oggetto un “documento informatico avente efficacia probatoria”, ossia un documento informatico munito quanto meno di firma elettronica semplice.

In particolare, è demandato al C.d.A. il compito di monitorare sulla produzione di documentazione informatica con efficacia probatoria.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, previsto dall’art. 615- ter c.p., è costituito dalla condotta di chi si introduce abusivamente, ossia eludendo una qualsiasi forma, anche minima, di barriere ostative all’ingresso in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, ovvero vi si mantiene contro la volontà di chi ha diritto di escluderlo. La pena è aumentata se vengono attuate forme di abuso di poteri, nonché violenza o minaccia ovvero se dal fatto derivano conseguenze parzialmente o totalmente irreparabili ai dati o ai programmi informatici.

In particolare, è demandato ai coordinatori il compito di monitorare sull’utilizzo degli strumenti informatici da parte degli operatori.

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici, disciplinato dall’art. 615-quater c.p., sanziona la condotta della detenzione e diffusione di chiavi di accesso ai sistemi informatici, con il fine di arrecare a se stesso o ad altri ingiusto profitto, ovvero altrui danno. La condotta si pone come prodromica rispetto al sopracitato art. 615-ter c.p. e, pertanto, la cooperativa impone ai coordinatori un controllo sull’impiego degli strumenti informatici, quali le firme digitali.

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, previsto dall’art. 617-quater c.p. e che punisce la condotta di chi, in maniera fraudolenta, intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, le impedisce o le interrompe oppure rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto di tali comunicazioni.

In particolare, è demandato ai coordinatori il compito di monitorare sull’utilizzo degli strumenti informatici da parte degli operatori.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, previsto dall’art. 635-bis c.p. e costituito dalla condotta di chi distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui, salvo che il fatto costituisca più grave reato. La pena è aumentata se si utilizza abuso di poteri, nonché minaccia o violenza.

In particolare, è demandato ai coordinatori il compito di monitorare sull’utilizzo degli strumenti informatici da parte degli operatori.

3.2 Attività sensibili nell’ambito dei delitti informatici

Attraverso un’attività di controllo del rischio che costituisce parte integrante del Modello, sono state individuate le attività sensibili, di seguito elencate, nell’ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei reati informatici previsti dall’art. 24-bis del Decreto: attività informatiche di rendicontazione e relazione attività svolte; gestione dei sistemi software; erogazione di servizi; gestione della documentazione in formato digitale; gestione di accessi, account e profili; gestione dei sistemi hardware.

4 REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL DECRETO)

4.1 Reati Applicabili

Sulla base delle analisi condotte sono considerati come sensibili i seguenti reati societari:

False comunicazioni sociali, previsto dall’art. 2621 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei quadri preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i quali, fuori dai casi del più grave art. 2622 c.c., con l’intenzione di ingannare i soci e gli stakeholder nei bilanci, nei resoconti e nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, espongono fatti materiali non rispondenti al vero. La pena è diversa e più grave se la condotta di cui sopra ha cagionato un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori.

False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori, previsto dall’art. 2622 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, dei sindaci e dei liquidatori i quali, con l’intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione, ovvero omettendo

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, alterandola in modo sensibile e idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori.

In particolare, fatto salvo quanto previsto dai punti sopra del presente modello e dalla vigente normativa in tema di potere degli organi di controllo societari, è demandato al C.d.A. il compito di monitorare l'operato della direzione generale, che nel nostro sistema ha i maggiori rischi in funzione del ruolo apicale esercitato.

Impedito controllo, previsto dall'art. 2625 c.c. e costituito dalla condotta degli amministratori i quali, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

In particolare, fatto salvo quanto previsto dai punti sopra del presente modello e dalla vigente normativa in tema di potere degli organi di controllo societari, è demandato al C.d.A. il compito di monitorare l'operato della direzione generale, che nel nostro sistema ha i maggiori rischi in funzione del ruolo apicale esercitato.

Corruzione tra privati, previsto dall'art. 2635, comma 1, c.c., punisce, con la reclusione da uno a tre anni, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, il Revisore dei conti e i liquidatori, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altre utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

Ai sensi del successivo comma 2, il medesimo fatto è punito – anche se in maniera meno grave (e cioè con la reclusione fino a un anno e sei mesi) – se a commettere il fatto siano coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti qualificati di cui al primo comma.

Il comma 3 stabilisce che le medesime sanzioni sono previste a carico del soggetto che promette denaro o altre utilità alle persone sopra indicate.

In virtù del richiamo al terzo comma dell'art. 2635 c.c. operato dall'art. 25-ter del Decreto, la corruzione tra privati costituisce fonte di responsabilità per l'Ente al quale appartiene il corruttore.

Potrà dunque configurarsi la responsabilità dell'Ente nell'ipotesi in cui il corruttore (soggetto apicale o "sottoposto") dia o prometta denaro o altre utilità, nell'interesse o a vantaggio del proprio ente di appartenenza, alle persone indicate nel primo e nel secondo comma dell'articolo 2635 c.c. appartenenti a un'altra società.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe essere realizzato nel caso in cui un esponente della società dia, offra e/o prometta denaro o altre utilità:

- (i) a un amministratore di una società al fine di concludere accordi commerciali con tale società a condizioni svantaggiose per quest'ultima;
- (ii) nell'ambito di un contenzioso, a un amministratore della società controparte per ottenere un accordo transattivo sfavorevole per quest'ultima;
- (iii) con riferimento alla cessione di beni/asset e dismissioni in genere, a un amministratore della società controparte affinché acquisti un bene/asset dalla società a condizioni sfavorevoli per l'acquirente.

L'utilità data, promessa od offerta all'amministratore corrotto, potrebbe anche consistere a titolo esemplificativo:

- (i) nell'assunzione di persone legate all'amministratore corrotto da vincoli di parentela o simili;
- (ii) in regali o omaggi che non siano di modico valore e non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia (anche in connessione a ricorrenze socialmente riconosciute);
- (iii) nella conclusione di contratti per la fornitura di beni e servizi con controparti segnalate dall'amministratore corrotto;
- (iv) nella conclusione di contratti di consulenza con controparti segnalate dall'amministratore corrotto;
- (v) nella conclusione di contratti di sponsorizzazione con controparti segnalate dall'amministratore corrotto.

4.2 Attività sensibili nell'ambito dei reati societari

Di seguito sono elencate le attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei reati societari previsti dall'art. 25-ter del Decreto:

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

- ✎ valutazione e stime di bilancio, predisposizioni di budget preventivi e consuntivi, di situazioni contabili infrannuali e relazioni;
- ✎ gestione dei rapporti con i soci, il collegio sindacale e gli incaricati della revisione;
- ✎ conservazione, anche con strumenti informatici, di documenti su cui altri organi societari potrebbero esercitare il controllo;
- ✎ predisposizione di documenti ai fini delle delibere assembleari e del CdA;
- ✎ rapporti con Enti Pubblici che svolgono attività regolatorie e di vigilanza;
- ✎ dichiarazioni, in atto notorio, di fatturati ed esperienze tecniche rilasciate in sede di partecipazione ad evidenze pubbliche concorsuali
- ✎ collaborazione e supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie

5. I REATI FISCALI (ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO)

5.1 Le fattispecie di reato e illecito amministrativo

A seguito del DL 124/2019 è stato introdotto il nuovo art. 25-quinquiesdecies al D.lgs. 231/2001 con cui viene esteso il catalogo dei reati presupposto per la responsabilità degli enti con le fattispecie penal-tributarie "più gravi" e, quindi, le dichiarazioni fraudolente (artt. 2 e 3 del D.lgs. 74/2000), l'emissione di fatture false (art. 8), l'occultamento o la distruzione dei documenti contabili (art. 10) e la sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11).

Si tratta di reati comuni, pertanto, realizzabili da qualunque soggetto senza una specifica qualifica. Tuttavia, è verosimile che gli autori materiali del reato coincidano con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori. Inoltre, tra i soggetti che possono commettere il reato vi è anche l'amministratore di fatto, come definito dall'art. 2639 c.c.

Le sanzioni pecuniarie corrispondenti variano tra un massimo di quattrocento e cinquecento quote (ricordando che una quota va da un minimo di 258 euro a un massimo di 1549 euro). In caso di profitto di rilevante entità, la pena pecuniaria dell'Ente viene aumentata di un terzo. Inoltre, sono previste anche le sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati societari richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, di cui si riportano di seguito le singole fattispecie.

Dichiarazioni fraudolente (artt. 2 e 3 del d.lgs. 74/2000)

L'art. 2 del d.lgs. 74/2000 sanziona la condotta di coloro che, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indicano in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso se le fatture o gli altri documenti utilizzati per operazioni inesistenti, siano registrati nelle scritture contabili obbligatorie o detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

L'art. 3 del d.lgs. 74/2000, punisce la condotta di quel soggetto che, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, vengano superate soglie specifiche indicate dalla norma.

Si evidenziano tre aspetti comuni ad entrambe le norme:

- il fatto si considera commesso se le fatture o gli altri documenti utilizzati per operazioni inesistenti, siano registrati nelle scritture contabili obbligatorie o detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria;
- oggetto di falsità, nonché di dolo specifico dei suddetti reati deve essere l'evasione delle imposte sui redditi e sul valore aggiunto". Rilevano, pertanto, le falsità commesse nelle dichiarazioni fiscali annuali e periodiche la cui redazione sia obbligatoria per legge.
- la norma prevede soglie quantitative al di sotto delle quali è esclusa la punibilità. Il dovere di verità non autorizza, però, a discostarsi dal vero neanche al di sotto delle soglie.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Emissione di fatture false (art. 8 del d.lgs. 74/2000)

Si tratta del fatto commesso da chiunque emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, allo scopo di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto. La norma prevede soglie al di sotto delle quali la sanzione inflitta è ridotta.

Le fatture sono considerate false:

a) sul piano oggettivo, quando si riferiscono alla cessione di un bene o alla prestazione di un servizio in realtà mai avvenuta o avvenuta solo in parte;

b) sul piano soggettivo, quando si riferiscono alla cessione di un bene o alla prestazione di un servizio realmente avvenuta, ma l'emittente della fattura non è il soggetto che ha effettivamente svolto l'operazione, ma un terzo soggetto, estraneo all'operazione stessa.

Nel primo caso l'Amministrazione Finanziaria contesta sia la detrazione dell'IVA che la deduzione del costo da parte dell'acquirente.

Se però i beni fittiziamente acquistati vengono altrettanto fittiziamente rivenduti, si assiste ad una "neutralizzazione" dei ricavi fino all'ammontare dei costi ritenuti indeducibili (art.8 del DL 16/2012: in sede di accertamento, i componenti positivi direttamente afferenti costi e spese non sostenuti, devono essere decurtati dal totale dei ricavi dichiarati dal contribuente, nella misura in cui i falsi costi non sono stati ammessi in detrazione). Nelle operazioni oggettivamente inesistenti è indubbia la partecipazione dell'acquirente alla frode: di norma non è possibile che un imprenditore riceva dei documenti e ne deduca gli importi senza aver comprato, di fatto, nulla.

La seconda fattispecie è abbastanza frequente e spesso nasconde la rivendita di merce acquistata "in nero". In questo caso, infatti, la giacenza fisica di magazzino è ovviamente superiore rispetto la giacenza rilevabile dai registri di carico e scarico ed è pertanto necessario "bilanciare" tali giacenze con una falsa fattura di acquisto emessa da parte di un terzo soggetto compiacente.

In linea generale e secondo il più recente orientamento della Cassazione, si può anche operare un distinguo tra fatture oggettivamente inesistenti e fatture soggettivamente inesistenti in materia di onere della prova:

- **nel caso di operazioni oggettivamente inesistenti**, deve essere l'Amministrazione Finanziaria a provare l'inesistenza delle fatture, quando fornisce elementi oggettivi che dimostrino in modo certo e diretto che l'operazione contestata non è mai avvenuta (sentenza n. 17959 del 24 luglio 2013);
- **nel caso di operazioni soggettivamente inesistenti**, spetta al contribuente che ha detratto l'IVA fornire la prova contraria che il cedente/prestatore non è un soggetto fittiziamente interposto e che l'operazione è stata realmente conclusa con esso (sentenza n. 16857 del 5 luglio 2013).

Occultamento o la distruzione dei documenti contabili (art. 10)

La norma punisce gli amministratori che, attraverso l'occultamento o la distruzione di documenti o altri artifici, ostacolano o impediscono lo svolgimento delle attività di controllo delle autorità fiscali, degli organi sociali o delle Cooperative di revisione, cagionando un danno all'Esercizio.

Soggetti attivi del reato possono essere anche gli amministratori di fatto ai sensi dell'art. 2639 c.c.

Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11).

La norma prevede il reato degli amministratori e dei soggetti equiparati ai sensi dell'art. 2639 c.c. che pongono in essere una serie di atti e fatti, provocano una diminuzione, anche non totale, della garanzia patrimoniale generica offerta dal patrimonio (Sentenza n. 6798 del 16/12/2015).

Integra la condotta, rilevante come sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte dovute da Cooperativa, la messa in atto, da parte degli amministratori, di più operazioni di cessioni di aziende e di scissioni societarie simulate finalizzate a conferire ai nuovi soggetti societari immobili, dal momento che nella fattispecie criminosa indicata rientra qualsiasi stratagemma artificioso del contribuente tendente a sottrarre, in tutto o in parte, le garanzie patrimoniali alla riscossione coattiva del debito tributario (Sentenza n. 19595 del 09/02/2011).

Il reato previsto dall'art. 11 D.Lgs. 74 del 2000 è caratterizzato dal dolo specifico, che ricorre quando l'alienazione simulata o il compimento di altri atti fraudolenti, idonei a rendere inefficace la procedura di riscossione coattiva, siano finalizzati alla sottrazione "al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrativi relativi a dette imposte".

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Il delitto previsto dall'art. 11, del D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74, è reato di pericolo, integrato dall'uso di atti simulati o fraudolenti per occultare i propri o altrui beni, idonei a pregiudicare - secondo un giudizio "ex ante" - l'attività recuperatoria della amministrazione finanziaria; ne consegue che per individuarne il momento di consumazione può farsi riferimento al primo momento di realizzazione della condotta finalizzata ad eludere le pretese del Fisco.

comportamento dei soggetti sopra indicati che, in qualsiasi forma, anche omettendo le informazioni dovute, ostacolano le funzioni delle autorità di Vigilanza.

5.2 Le attività sensibili

Queste attività possono essere così raggruppate:

1. rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in altri documenti di impresa rappresentanti la situazione fiscale della Cooperativa, nonché la comunicazione a terzi delle informazioni suddette;
2. gestione della sicurezza dei sistemi informativi della Cooperativa.

L'elenco delle attività sensibili viene costantemente aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo quanto previsto nella Parte Generale del presente Modello.

5.3 Principi generali di comportamento

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i principi generali di comportamento che la Cooperativa ha individuato, in conformità anche a quanto previsto dal Codice Etico e alle regole contenute nello Statuto.

È fatto obbligo ai componenti degli Organi sociali e a tutti coloro (dipendenti, consulenti e collaboratori della Cooperativa) che siano impegnati nello svolgimento di operazioni concernenti le attività sensibili di tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto di tutte le norme di legge e della documentazione aziendale (procedure e protocolli).

È fatto obbligo a tali soggetti di:

1. rispettare la legge e le procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla redazione delle dichiarazioni fiscali annuali e periodiche ai fini IRES, Irap, IVA e tributi locali, in modo da garantire a terzi e alle Autorità fiscali la possibilità di avere una rappresentazione chiara e fedele delle situazioni fiscali della Cooperativa;
2. adempiere con chiarezza e tempestività a tutti gli obblighi di comunicazione previsti dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità fiscali e delle istituzioni in genere;
3. collaborare con gli Enti di revisione e con il Revisore contabile ai fini del corretto adempimento delle loro funzioni di controllo.

A questi fini è fatto divieto, secondo quanto previsto dalle norme, di:

- a) esporre fatti falsi, utilizzare documenti falsi o omettere informazioni dovute nelle dichiarazioni fiscali previste dalla legge;
- b) ledere l'integrità del patrimonio aziendale, attraverso negozi giuridici atti a sottrarre le disponibilità aziendali all'azione di recupero anche coattivo delle Autorità fiscali delle imposte non versate;
- c) ostacolare, in qualunque modo, l'attività di controllo da parte delle Autorità fiscali degli organi sociali e del Revisore;
- d) ricorrere a forme di pressione, inganno, suggestione o di captazione della benevolenza del controllore/revisore di bilancio o dei sindaci, tali da influenzare le conclusioni della sua attività;

5.4 Regole generali di organizzazione, gestione e controllo

La Cooperativa adotta regole generali di organizzazione delle attività sensibili, che devono trovare specifica attuazione nelle procedure e nei protocolli di prevenzione.

Le regole generali di organizzazione sono qui di seguito riportate:

a) Redazione di dichiarazioni fiscali

Le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa devono essere effettuate con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Tutti i dati e le informazioni che servono alla redazione delle dichiarazioni fiscali e degli altri documenti contabili della Cooperativa devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero la situazione fiscale della Cooperativa.

I dati e le informazioni sono raccolti tempestivamente sotto la supervisione del CDA e del Responsabile Amministrativo ed elaborati da soggetti da questi delegati ai fini della predisposizione della bozza di bilancio.

A richiesta, insieme ai dati e alle informazioni devono essere trasmessi anche gli eventuali documenti e le fonti da cui sono tratte le informazioni.

La rilevazione, la trasmissione e l'aggregazione dei dati e delle informazioni contabili, per la redazione delle dichiarazioni fiscali, devono avvenire con modalità tali (anche per il tramite di un sistema informativo) da assicurare che vi sia sempre evidenza dei passaggi del processo di formazione dei dati.

Il Responsabile Amministrativo cura la bozza delle dichiarazioni fiscali e collabora con il consulente incaricato e verifica che tutti i documenti contabili siano completi.

b) Rapporti con il Revisore contabile

Il responsabile di funzione incaricato della raccolta ed elaborazione delle informazioni richieste e trasmesse al Revisore deve garantire la completezza, inerenza e correttezza della documentazione trasmessa.

Le richieste e le trasmissioni di dati e informazioni, nonché ogni rilievo, comunicazione o valutazione espressa dal Revisore devono essere documentate e conservate a cura del responsabile di funzione.

c) Rapporti con consulenti e collaboratori

Non vi deve essere identità di soggetti, all'interno della Cooperativa, tra chi richiede la consulenza e/o collaborazione, chi la autorizza e chi ne esegue il pagamento.

Consulenti e collaboratori devono essere scelti sulla base di precisi requisiti di onorabilità, professionalità e competenza, ed in relazione alla loro reputazione ed affidabilità.

I contratti con consulenti e collaboratori devono essere definiti, per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini.

I compensi dei consulenti e collaboratori devono trovare adeguata giustificazione nell'incarico conferito e devono essere congrui, in considerazione delle prassi esistenti sul mercato e/o delle tariffe vigenti.

Nessun pagamento a consulenti e collaboratori può essere effettuato in contanti.

I contratti conclusi con i consulenti e i collaboratori, che prevedono la prestazione di servizi nell'ambito delle attività sensibili, devono contenere quanto di seguito indicato:

- una dichiarazione con la quale consulenti e collaboratori affermino di essere a conoscenza delle norme di cui al Decreto 231 e si impegnino a rispettarle;
- una dichiarazione con la quale si impegnino a rispettare i principi contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico della Cooperativa;
- una apposita clausola (ad esempio clausola risolutiva espressa, penali) che regoli le conseguenze della violazione da parte di consulenti e collaboratori degli obblighi di cui ai punti precedenti.

È vietato affidare a consulenti e collaboratori attività ulteriori rispetto a quelle oggetto del contratto di consulenza, se non previamente formalizzate.

5.5 Protocolli etico-organizzativi di prevenzione

La cooperativa adotta e migliora progressivamente un sistema di controlli interni volto a prevenire la commissione dei reati fiscali.

Il sistema si compone di protocolli che regolano le fasi di formazione e attuazione delle decisioni della Cooperativa nell'ambito delle attività sensibili. I protocolli si aggiungono alle procedure già operanti e alle prassi applicative diffuse all'interno della Cooperativa.

I protocolli di prevenzione, posti a presidio delle attività sensibili, sono adottati nelle seguenti aree:

- a) attività relative al trattamento dei dati;
- b) attività relative alla redazione delle dichiarazioni fiscali annuali e periodiche.

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

5.6 Riepilogo sanzioni e soglie di punibilità

REATO	SANZIONE	SOGLIA DI PUNIBILITÀ
Art. 2 (Dichiarazione fraudolenta mediante fatture false)	Reclusione da quattro a otto anni. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a euro 100.000: reclusione da un anno e sei mesi a sei anni. <i>(Ante 24.12.2019 sempre da uno a sei anni)</i>	NO
Art. 3 (Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici)	Reclusione da tre a otto anni <i>(Ante 24.12.2019 da uno a sei anni)</i>	>30.000 euro (imposta evasa) + >5% o comunque >1.500.000 euro (ammontare complessivi elementi attivi sottratti all'imposizione) oppure: >5% o comunque >30.000 euro (ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta)
Art. 4 (Dichiarazione infedele)	Reclusione da due anni a quattro anni e sei mesi <i>(Ante 24.12.2019 da uno a tre anni)</i>	>100.000 euro (imposta evasa) + >10% o comunque >2.000.000 (ammontare complessivi elementi attivi sottratti all'imposizione) <i>(Ante 24.12.2019 >150.000 euro di imposta evasa + >10% o comunque >3.000.000 di ammontare complessivo elementi attivi sottratti all'imposizione)</i>
Art. 5 (Omessa dichiarazione)	Reclusione da due a cinque anni <i>(Ante 24.12.2019 sempre da uno e sei mesi a quattro anni)</i>	>50.000 euro (imposta evasa)
Art. 8 (Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti)	Reclusione da quattro a otto anni. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a euro 100.000: reclusione da un anno e sei mesi a sei anni. <i>(Ante 24.12.2019 sempre da uno a sei anni)</i>	NO
Art. 10 (Occultamento o distruzione di documenti contabili)	Reclusione da tre a sette anni <i>(Ante 24.12.2019 da 1 anno e 6 mesi a 6 anni)</i>	NO
Art. 10-bis (Omesso versamento di ritenute certificate)	da 6 mesi a 2 anni	>150.000 euro (ammontare ritenute per ciascun periodo di imposta)
Art. 10-ter (Omesso versamento IVA)	da 6 mesi a 2 anni	>250.000 euro (ammontare IVA per ciascun periodo di imposta)
Art. 10-quarter (Indebita compensazione)	da 6 mesi a 2 anni (crediti non spettanti) da 1 anno e 6 mesi a 6 anni (crediti inesistenti)	>50.000 euro (importo annuo)
Art. 11 (Sottrazione fraudolenta al pagamento imposte)	da 6 mesi a 4 anni da 1 anno a 6 anni (ammontare complessivo > 200.000 euro)	> 50.000 euro (imposta + interessi + sanzioni)

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

5.7 Considerazioni conclusive

Va segnalato che il rischio di commissione di reati fiscali è potenzialmente alto, nonostante la molteplicità di controlli interni effettuati da vari soggetti sulle attività della Cooperativa che è inoltre, sottoposta a revisione periodica da parte del Revisore contabile di Confcooperative

6 REATI ATTINENTI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

6.1 Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

Gli artt. 589 e 590, comma 3, c.p. richiamati dal Decreto, sanzionano chiunque, per colpa, cagioni la morte di una persona ovvero le arrechi lesioni personali gravi o gravissime ed abbia commesso tali reati violando le norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Per "lesione" si intende l'insieme degli effetti patologici costituenti malattia, ossia quelle alterazioni organiche e funzionali conseguenti al verificarsi di una condotta violenta. La lesione è grave se la malattia ha messo in pericolo la vita della vittima, ha determinato un periodo di convalescenza superiore ai quaranta giorni, ovvero ha comportato l'indebolimento permanente della potenzialità funzionale di un senso, come l'udito, o di un organo, ad esempio l'apparato dentale. È gravissima se la condotta ha determinato una malattia probabilmente insanabile (con effetti permanenti non curabili) oppure ha cagionato la perdita totale di un senso, di un arto, della capacità di parlare correttamente o di procreare, la perdita dell'uso di un organo ovvero ha deformato o sfregiato il volto della vittima.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo) ovvero mediante un atteggiamento omissivo (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso).

Le aree/attività entro le quali possono verificarsi infortuni o malattie professionali sono desunte dal Documento di Valutazione dei Rischi (nel seguito "DVR"), e interessano sia aspetti strutturali sia aspetti organizzativi. Il documento contiene, altresì, indicate le misure di tutela atte alla loro eliminazione ovvero al loro contenimento. Il Documento di Valutazione dei Rischi è periodicamente aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione.

Uno dei presupposti del Modello al fine della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro è dato dal rispetto di alcuni principi, dall'effettiva attività di sorveglianza da parte dei Preposti e dei Dirigenti e nella tenuta di determinati comportamenti da parte dei lavoratori, nonché dagli eventuali soggetti esterni che si trovino legittimamente presso le strutture. In particolare, ciascun lavoratore, ciascun soggetto e più in generale ogni destinatario del Modello dovrà:

- ☞ conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria e altrui salute e della propria sicurezza;
- ☞ rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione collettiva ed individuale, esercitando in particolare ogni opportuno controllo ed attività idonee a salvaguardare la salute e la sicurezza dei collaboratori esterni e/o di persone estranee, presenti sul luogo di lavoro;
- ☞ utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- ☞ utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- ☞ segnalare immediatamente ai livelli opportuni (in ragione delle responsabilità attribuite) le anomalie dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui si viene a conoscenza;
- ☞ adoperarsi direttamente, a fronte di un pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;
- ☞ sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- ☞ sottoporsi agli interventi formativi previsti;

	MOGC 01 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e smi	Rev.9
		12/02/2026

Dato il numero, la complessità, la distribuzione territoriale e la eterogeneità dei servizi e progetti a titolarità della Cooperativa e, come da previsioni del D. Lgs. 81/08 e ss.mm.ii, è dato particolare rilievo, al ruolo, ai compiti ed alle funzioni specifiche di controllo, sorveglianza e responsabilità, che risiedono in capo ai Preposti (coordinatori e referenti) ed ai Dirigenti per la sicurezza (Direttori e/o Quadri) all'uopo debitamente formati e nominati. In particolare nella corretta e pronta esecuzione delle indicazioni e procedure in materia inviate/definite da Funzione Compliance, RSPP e/o Datore di lavoro

7 REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

7.1 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01)

L'art. 22, comma 12, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286, reato presupposto dell'art. 25-duodecies d.lgs. 231/01, punisce la condotta del datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.

In relazione alla commissione del delitto anzidetto, si applica all'Ente la sanzione della reclusione da sei mesi a tre anni e la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

L'art. 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286 sancisce che le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (NDR: ovvero a "situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro")."

L'art. 603 bis del Codice Penale, rubricato "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" al terzo comma stabilisce che costituiscono indice di sfruttamento, comportanti gli aumenti sanzionatori suddetti, la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

FINE DOCUMENTO