



CODICE ETICO

d.lgs 231/01

17 maggio 2013

INDICE

- **(I)** Il Codice Etico quale strumento ispiratore della condotta etica di base
- **(II)** Cenni storici sulla cooperativa Solaris: i valori e principi fondanti di base
- **(III)** Il Codice e le linee guida che hanno ispirato la sua adozione e promulgazione. I principi di base del Codice Etico in relazione ai reati dolosi previsti dal Dlgs. n. 231/2001
- **(IV)** Principi di comportamento in relazione ai reati colposi previsti dal Dlgs. n. 231/2001
- **(V)** Dlgs 231/2001, responsabilità della cooperativa e Codice Etico: integrazione tra etica aziendale ed etica partecipativa
- **(VI)** L'etica di comportamento rispetto alla svolgimento della funzione aziendale. I rapporti (e l'etica comportamentale di base) con i soggetti interni ed esterni a Solaris
- **(VII)** Modalità di comportamento rispetto agli eventuali reati presupposto di base
- **(VIII)** Flussi di informazione all'Organo di Vigilanza: obblighi di comunicazione
- **(IX)** Rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali
- **(X)** Richiamo sintetico al codice sanzionatorio
- **(XI)** Sintetica appendice normativa di base (i c.d. reati presupposto *ex* Dlgs 231/2001)

I

Il Codice Etico quale strumento ispiratore della condotta etica di base

Il presente Codice prende ispirazione dalla “Carta Etica” adottata da Solaris già nel 2002.

Oggi il presente Codice Etico costituisce l'affermazione esplicita ed aggiornata dei valori a cui Solaris conforma la propria quotidiana condotta etica aziendale nonché assicura, giorno per giorno, lo scopo cooperativistico che la stessa storicamente persegue.

Il detto Codice è oggi, dunque, un fondamentale strumento per l'attuazione delle politiche di responsabilizzazione della presente realtà cooperativistica intesa quale insieme di soggetti, risorse e mezzi (anche immateriali) aventi lo scopo di attuare in concreto la missione sociale, umana ed aziendale di Solaris sulla base delle seguenti linee direttrici.

1. L'etica rappresenta per Solaris il complesso dei diritti e dei doveri (anche morali) di ogni soggetto direttamente e/o indirettamente partecipante alla organizzazione, alla vita e gestione complessiva della cooperativa.
2. Il presente Codice Etico ha, quindi, il preminente scopo di costituire un punto di riferimento di base nella prevenzione dei comportamenti illeciti (ovverosia di scollamento dai principi etici di base) da parte di tutti coloro che operano all'interno o in favore della cooperativa.
3. Il contenuto etico di questo Codice, pertanto, è rivolto a tutti i soggetti che entrano in contatto con la cooperativa Solaris definendo esso l'ambito delle relative responsabilità etiche e sociali, nonché integrando e rafforzando in concreto tutte le norme ed i regolamenti normativi dello Stato, delle regioni (della Regione Lombardia in particolare) e delle istituzioni italiane ed europee in generale.
4. Solaris ha perciò ritenuto essenziale adottare, diffondere ed integrare il presente Codice Etico quale strumento rivolto a tutti i portatori d'interesse della (e/o coinvolti dalla) cooperativa, quali, ad esempio, i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed, infine, i fornitori e/o clienti sia pubblici che privati.
5. Nell'ambito del sistema organizzativo e di gestione, il Codice Etico costituisce per Solaris il pubblico e diffuso documento che perciò individua in concreto (e via via aggiorna in modo sensibile) la condotta etica e morale da tenere all'interno ed all'esterno della cooperativa. Il

Codice è, infatti, parte integrante sia del Modello Organizzativo sia del Codice Sanzionatorio (entrambi adottati dalla Cooperativa ai sensi degli artt. 6 e 7 del Dlgs. n. 231 del 2001).

6. La scelta di dotarsi di un Codice Etico trae origine dalla particolare attenzione riservata da Solaris alle relazioni con i propri interlocutori (siano essi i soci, gli utenti, i clienti o non) ed alla qualità dei servizi dalla stessa prestati nell'ambito delle strutture private o pubbliche nelle quali la missione aziendale della stessa si esplica.
7. Il Codice esprime in modo sintetico il *modus operandi* della cooperativa e dei suoi soci, i valori a cui tutti i predetti portatori di interesse devono adeguarsi, nonché le responsabilità etiche dagli stessi assunte nella conduzione delle quotidiane attività aziendali che sono ispirate ai principi di correttezza, onestà, imparzialità, riservatezza, nonché al rispetto delle persone tutte (sia fisiche che giuridiche) e dell'ambiente.
8. L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel presente Codice Etico costituisce, altresì, parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori/soci dipendenti, nonché dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati. Di conseguenza la violazione delle suddette norme per Solaris costituisce (anche) inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto societario (personale) di lavoro o di collaborazione e/o di fornitura, con ogni applicabile conseguenza di legge, di Statuto o di contratto per il caso di violazioni.
9. La cooperativa si occupa con costanza dell'applicazione, della diffusione e dell'aggiornamento del Codice Etico. A tale riguardo, essa ha anche istituito un attivo Organo di Vigilanza collegiale che, documentalmente, oramai da circa quattro anni, vigila sul funzionamento e l'osservanza del Codice stesso (ossia sull'applicazione dei principi e valori dallo stesso portati e diffusi), nell'ambito del più ampio Modello di Organizzazione ad oggi vigente quale strumento gestionale che tiene conto di tutti gli ambiti e degli spazi aziendali in cui Solaris opera.

(II)

Cenni storici sulla cooperativa Solaris: i suoi valori e principi fondanti di base

Solaris è una cooperativa sociale nata nell'anno 1984 con l'intento di sviluppare servizi socio-sanitari ed educativi, finalizzati a favorire in particolare il sostegno e l'integrazione sociale di soggetti disabili o con problemi legati alle dipendenze.

Attraverso la scelta del “*non profit*” e l'adozione di una forma organizzativa coerente con i propri obiettivi, Solaris favorisce e promuove non solo il benessere dei propri utenti e delle loro famiglie, ma anche quello dei propri collaboratori, soci o semplici lavoratori, nonché della comunità locale nella quale essa opera.

Dal 1994, infatti, la cooperativa è iscritta nell'Albo Regionale delle cooperative sociali della Lombardia, categoria “A”, e, in quanto tale, ai sensi della legge n. 381/91, è anche O.N.L.U.S. di diritto. La forma giuridica della società cooperativa ha (storicamente) rappresentato l'incontro perfetto tra le possibili scelte etiche e quelle gestionali dell'impresa sotto forma di azienda.

Solaris, nel rispetto dei principi costituzionali e legislativi sulla cooperazione, riconosce dunque i valori mutualistici sia verso i propri soci che verso soggetti terzi, anche ai sensi della suddetta Legge n. 381/1991.

La cooperativa da sempre opera la promozione della partecipazione diretta dei soci lavoratori nella gestione dell'attività d'impresa secondo i seguenti concetti cooperativistici primari e, quindi, promuovendo l'etica del controllo trasparente anche attraverso:

- metodi e prassi di attenzione altamente professionali verso i soggetti in situazione di disagio, favorendo lo sviluppo della loro autonomia ed integrazione sociale, nel pieno rispetto delle esigenze e delle caratteristiche del singolo utente (per far ciò Solaris, in particolare, si impegna a mantenere un elevato standard di professionalità all'interno delle strutture e del personale impiegato, nonché a sollecitare le Pubbliche amministrazioni con le quali collabora, affinché mettano a disposizione tutte le risorse necessarie);
- metodi operativi d'eccellenza nei confronti dei soggetti con problematiche legate alle tossicodipendenze ed alle dipendenze in generale, anche attraverso l'elaborazione di programmi d'intervento personalizzati, attuati mediante il consenso degli interessati (l'eventuale utilizzo di misure correttive/coercitive attiene esclusivamente a quelle afferenti a prescrizioni mediche);
- la responsabilizzazione dell'utente nella cura dello spazio, del denaro e delle proprie relazioni familiari, in modo da sviluppare un crescente livello di autonomia, finalizzato al reinserimento sociale e lavorativo, successivo alla fase strettamente terapeutica;
- l'attenzione che rivolge anche alle famiglie degli utenti, nei confronti delle quali la cooperativa realizza iniziative di sostegno e di accompagnamento, ed alle quali fornisce periodicamente informazioni in merito alla propria organizzazione ed alle proprie politiche di gestione interna;
- l'agevolazione all'ingresso nelle proprie strutture unitamente al controllo delle attitudini, delle

qualifiche e delle propensioni personali;

- il contrasto di ogni forma di prevaricazione e di discriminazione;
- la promozione delle specifiche capacità ed attitudini professionali dei singoli lavoratori;
- la continuità e stabilità lavorativa dei soci, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro regolari, adeguati e tendenzialmente a tempo indeterminato onde permettere di sviluppare un sistema di lavoro prevalentemente stabile;
- la regolarità di pagamento degli stipendi dei lavoratori e degli onorari dei collaboratori e dei consulenti, nonché alle condizioni lavorative degli stessi;
- la sensibilità verso le problematiche dei lavoratori stranieri e delle donne lavoratrici, realizzando attività differenziate e promuovendo iniziative volte al sostegno del lavoro, della prole e della famiglia;
- l'attivazione di strumenti di conciliazione sociale al fine di favorire il benessere psico-fisico dei propri soci, dipendenti e collaboratori (incontri esplicativi; riunioni di servizio, etc.);
- la gestione diretta dei servizi, senza (tendenzialmente) ricorrere a forme di parcellizzazione o a metodiche di sub appalto generalizzato;
- l'esternalizzazione selezionata e monitorata dei soli servizi che necessitano di specifiche conoscenze tecniche, che la cooperativa non possiede (in particolare, vengono tendenzialmente affidati all'esterno i seguenti servizi: pulizia e sanificazione degli ambienti; ristorazione; manutenzione di impianti e macchinari; cura e manutenzione del verde; elaborazione buste paga, contributi e assistenza fiscale; assistenza legale; servizi medici, infermieristici etc.);
- il trattamento dei lavoratori secondo rigidi principi di parità e di non discriminazione e, pertanto, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
- la promozione del confronto aperto, del dialogo e della partecipazione dei soci alla gestione reale ed informata della cooperativa;
- il rafforzamento della cooperativa mediante l'associazione a consorzi e/o la partecipazione ad altre cooperative.

III

Il Codice e le linee guida che hanno ispirato la sua adozione e promulgazione. I principi di base del Codice Etico in relazione ai reati dolosi previsti dal Dlgs. n. 231/2001

Solaris rispetta le leggi e i regolamenti tutti dell'Ordinamento Italiano ed Europeo in quanto:

1. *in primis*, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutti le norme (secondarie e/o regolamentari) vigenti nei territori nei quali si trova ad operare. Tutte le attività devono pertanto essere improntate e svolte nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
2. esige quindi dai propri soci, amministratori, *managers* e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme vigenti;
3. esige altresì dai predetti, comportamenti non solo normativamente ma anche eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della cooperativa.
4. si impegna ad adottare le ulteriori misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato da soci, amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da ogni soggetto con cui la cooperativa intrattenga rapporti di qualsiasi natura.

Per la gestione societaria, contabile, bilancio ed utilizzo risorse Solaris:

1. persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio;
2. garantisce il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari, ancorché relativi al gruppo al quale appartiene o alle sue partecipazioni;
3. assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto delle norme di legge e di Statuto;
4. riconosce valore fondamentale alla corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile;
5. per ogni operazione e transazione, si assicura che la stessa sia correttamente registrata, autorizzata, verificata/bile, legittima, coerente e congrua, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti tutte;

6. garantisce e vigila affinché l'utilizzo delle risorse (economiche, finanziarie, di accredito) sia regolato da protocolli e procedure che consentano la massima trasparenza e richiedano la periodica rendicontazione.

Rispetto ai rapporti concorrenziali e di mercato Solaris:

1. compete/concorre sempre lealmente sul mercato aperto rispettando ed incentivando le regole della concorrenza e dell'abbattimento delle barriere all'entrata, colà ponendosi per il confronto aperto che la stessa vede come occasione di crescita e sviluppo aziendale e non come ostacolo da aggirare;
2. non offre, né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti. Omaggi di cortesia sono meramente tollerati quando siano di modico valore e non inducano ad essere intesi come strumento di ricerca di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.

Rispetto ai rapporti con gli organi e soggetti politici Solaris:

1. può (nel senso che non si preclude di) contribuire in modo trasparente e lecito al finanziamento di associazioni, partiti politici, comitati, organizzazioni o candidati politici, purché in modo trasparente, informato e sempre nel pieno rispetto della legge e delle norme vigenti.

Per la regolarità di ogni rapporto di lavoro Solaris:

1. s'impegna ad applicare (ed applica) ai propri soci lavoratori, dipendenti e/o collaboratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti;
2. nell'adozione delle procedure attinenti a contestazioni disciplinari s'impegna a rispettare (e rispetta) in modo scrupoloso ed informato l'iter più favorevole al lavoratore.

Rispetto al collegamento con i Modelli e le procedure tutte aziendali Solaris:

1. appronta/stabilisce sempre Modelli di Organizzazione e di Gestione e Controllo (aggiornati), nonché procedure, criteri e sanzioni per rendere effettivamente esigibile il rispetto dei principi enunciati che, di anno in anno, aggiorna in base all'evoluzione normativa ed etica.

(IV)

Principi di comportamento in relazione ai reati colposi previsti dal Dlgs. n. 231/2001

Solaris esplicita in modo chiaro e rende noti pubblicamente, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni

livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così (sinteticamente) tratteggiarsi:

1. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
2. evitare i rischi a tutti i livelli mediante la diffusione della cultura della prevenzione;
3. valutare i rischi che non possono essere evitati;
4. combattere l'insorgere di potenziali rischi all'origine;
5. adeguare il lavoro all'uomo per quanto concerne la concezione dei posti occupazionali e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e/o di servizio;
6. tener conto del grado di evoluzione delle scienze, dell'arte, della tecnica;
7. sostituire ciò che è pericoloso (anche in termini di mera prassi operativa) con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
8. programmare, sempre, di anno in anno, la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori (anche umani) dell'ambiente di lavoro;
9. valorizzare le misure di protezione collettiva e le misure di protezione individuale;
10. impartire adeguate (ed aggiornate) istruzioni operative ai lavoratori.

Tali principi di base sono perseguiti/utilizzati da Solaris per adottare le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei soci lavoratori, dei dipendenti e dei collaboratori tutti, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione aziendale adeguata ai vari campi operativi nei quali Solaris opera e dei mezzi aziendali necessari ivi da allocarsi.

La cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi di base, si attiene scrupolosamente a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

V

Dlgs 231/2001, responsabilità amministrativa/penale della cooperativa e Codice Etico: integrazione tra etica aziendale ed etica partecipativa

Con l'introduzione della responsabilità amministrativa/penale dell'entità cooperativa (per gli eventuali illeciti rilevanti commessi da coloro che la partecipano e la vivono) si è resa necessaria l'adozione di una procedura di prevenzione e controllo che detti illeciti possa individuare e, dunque, prevenire, sulla base di una serie di principi etici.

Tale procedura intende ridurre il rischio in termini di probabilità di accadimento del fatto illecito, attraverso la costruzione di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non eccezionalmente ed intenzionalmente (ovverosia dolosamente).

Data la “socializzazione” dei contenuti dei Modelli e le azioni di informazione e formazione richieste per la loro efficacia, in Solaris è stata adottata un metodo procedimentale al fine di consentire una facile diffusione ed applicazione dell'intero sistema.

In Solaris è stato attivato un processo di valutazione che, partendo dalla definizione e dalla valorizzazione dei principi connessi allo scopo istituzionale della cooperativa, ha permesso di sviluppare un complessivo sistema di prevenzione dei rischi di illeciti quale compito proprio dei vertici dell'Ente cooperativa che ha comportato la ricostruzione di un ampio processo nonché coinvolto (e costantemente coinvolgente) gli organi sociali tutti della cooperativa anche nella loro funzione di definizione delle politiche aziendali e degli obiettivi e dei vincoli cui, poi, gli amministratori, sono tenuti ad attenersi.

La volontà di adottare politiche di prevenzione degli illeciti per Solaris appartiene alla/è la massima espressione istituzionale della cooperativa la quale ha, perciò, formalmente, potuto conoscere e, quindi, deliberare i contenuti e l'impianto generale del sistema, assegnando all'organo di amministrazione il compito di assicurarne l'attuazione e la diffusione.

Solaris ha poi attribuito all'Assemblea dei soci (intesa quale organo/luogo di formazione del contratto sociale complessivo) il ruolo primario di “attivatore” del processo di prevenzione, prevedendo nello Statuto e negli altri documenti sociali, gli elementi basilari del profilo etico dell'impresa/azienda cooperativa (congiuntamente alla Missione sociale), nonché il contenuto delle attribuzioni agli organi di amministrazione e di controllo (insieme alla definizione della azione di amministrazione apicale) ma anche gli indirizzi e i vincoli per la sua concreta attuazione.

In tale suddetta prospettiva il Consiglio di amministrazione ha, dunque, garantito all'Assemblea dei soci il perseguimento degli obiettivi individuati, con adeguate azioni di informazione e di indirizzo, così determinando un complesso di attribuzioni e competenze istituzionali (sistema delle deleghe) nonché di riferimenti organizzativi e procedurali idonei a conferire alla procedura di controllo i necessari requisiti di coerenza e concretezza in funzione della prevenzione dei possibili illeciti

rilevanti e/o presupposto.

La direzione di Solaris, quale “parte” destinataria della principale delega istituzionale proveniente dal Consiglio di amministrazione, ha il compito di costantemente collaborare nell'identificazione dei nuovi possibili rischi, di costantemente migliorare e perfezionare il sistema di prevenzione, organizzare l'attività, pianificare i processi, determinare (giorno per giorno) le migliori procedure per l'impresa cooperativa, garantendo sempre (in modo condiviso ed informato) la conformità dei comportamenti e delle azioni ai valori ed ai principi di base adottati.

Per Solaris la costruzione di un sistema di prevenzione prima, ed il suo perfezionamento poi, sono passaggi che presuppongono sempre di confrontarsi con l'insieme delle fasi (documentali), delle prassi e degli usi che rappresentano il complesso di principi, di rapporti sociali ed organizzativi, delle regole di funzionamento e delle procedure di lavoro della cooperativa.

Per Solaris ciò significa, in primo luogo, considerare ed attuare sempre il suo Statuto ed i suoi Regolamenti attuativi, le deleghe istituzionali, gli strumenti organizzativi, i manuali e le discipline concernenti (anche) altri sistemi (quali, ad esempio, quello della qualità e della sicurezza sul lavoro etc.) che difatti, da parte di Solaris, vengono valutati ed integrati in modo coerente (ed in un unico contesto) con il Sistema di prevenzione degli illeciti alla cui base risiede il presente Codice Etico.

Detto concetto di base è in Solaris oltremodo garantito dal fatto che i componenti dell'Organo di Controllo indipendente (OdV) sono persone che, in concreto, conoscono gli aspetti della cooperativa concernenti, ad esempio, la sua gestione, la tematica della sicurezza e prevenzione suoi luoghi di lavoro, nonché la normativa che ne ispira la realizzazione aziendale in termini di raggiungimento di obiettivi etici d'impresa sociale.

Nella filosofia e nella prassi aziendale di Solaris il sistema di prevenzione deve sempre rappresentare e poter ricostruire quindi, anche con nuovi inserimenti, e/o con la razionalizzazione dei riferimenti già esistenti, un complessivo contesto organico ed un quadro documentale così come nel seguito principalmente (e sinteticamente) composto/articolato:

1. **Codice Etico** (che tenga conto anche di altri documenti: Statuto e Regolamenti) ed altri riferimenti etici concernenti i significati propri delle relazioni e delle azioni tutte della cooperativa (competenza dell'Assemblea ordinaria);
2. **Modello di Organizzazione**, Gestione e Controllo per assicurare il perseguimento degli obiettivi della cooperativa, nelle diverse aree di competenza e di operatività (competenza del Consiglio di Amministrazione);

3. **Statuto** dal quale identificare la specifica missione storica e attuale della cooperativa, con i valori guida di riferimento e la definizione dei contenuti e della disciplina generale dei diversi istituti (competenza dell'Assemblea straordinaria);
4. **Regolamenti** di attuazione dello Statuto (competenza dell'Assemblea ordinaria), riguardanti lo sviluppo delle discipline applicative dei diversi istituti (socio lavoratore, azionisti di capitale, prestito, ecc.);
5. **Istituti di rappresentanza** riguardanti le modalità di rappresentanza dell'impresa cooperativa e di attribuzione delle responsabilità per l'esercizio dell'impresa alle Figure c.d. apicali (competenza del Consiglio di Amministrazione);
6. **Sistema di Controllo** (e di un organo di controllo indipendente ad esso correlato) che dovrà sempre assicurare una vigilanza costante sulle figure apicali e sui collaboratori c.d. Strategici (quali, ad esempio, di potere e gestionali apicali/operative) in modo da assicurare e determinare interventi preventivi, ovvero comunque una adeguata reazione, in caso di elusione dei principi di base e delle misure di sicurezza;
7. **Procedure e Processi** (di competenza del Consiglio di Amministrazione) per la formazione della volontà dell'Ente (processi decisionali, protocolli etc.) e per lo svolgimento delle attività operative (limiti, vincoli, fasi, approvazioni, rendiconti etc.).

Per Solaris i predetti riferimenti possono/debbono essere variamente e diversamente intesi ed articolati nel tempo, ma i loro contenuti resteranno sempre costantemente valutati proprio per dar vita a un Sistema di Prevenzione e Controllo degli illeciti dinamico e, al contempo, anche saldamente ancorato ai valori guida identificati dalla Cooperativa (intesi come Missione) validamente supportati da idonei strumenti di organizzazione e gestione (intesi in termine di Visione partecipata da parte di tutti i soci e collaboratori).

VI

L'etica di comportamento rispetto alla svolgimento della funzione aziendale. I rapporti (e l'etica di comportamento di base da tenersi) con i soggetti interni ed esterni alla cooperativa

Naturalmente, anche nei rapporti con i soggetti terzi (sia utenti che fornitori e/o fruitori indiretti), Solaris si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza, rispetto delle norme e delle persone.

I dipendenti ed i soci della cooperativa ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza del servizio e/o dell'affare

trattato in concreto.

Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche (dirette ed indirette e/o collaterali) di corruzione, frode, truffa, turbativa degli incanti (pubblici e privati) favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali, patrimoniali e/o di carriera per sé o per altri.

Rapporti con i soci

Solaris provvede alla più ampia diffusione del presente Codice Etico presso i propri dipendenti, soci, collaboratori e fornitori.

La cooperativa procede all'individuazione ed alla selezione dei soci e dei dipendenti (anche e soprattutto rispetto all'affidamento di funzioni direttive e/o operative qualificate) con assoluta imparzialità, meritocrazia, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente, dello Statuto e delle procedure correlate interne.

Solaris richiede che i propri collaboratori e soci conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti e soci neo-assunti e/o neo-entranti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro incarico/lavoro e/o ruolo.

I soci hanno, in particolare, l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed, anzi, esigerne il rispetto da parte degli altri colleghi;
- collaborare attivamente per la verifica e la segnalazione delle possibili (e/o potenzialmente concrete) violazioni con le strutture a ciò deputate (Organo di Vigilanza);
- rivolgersi ai propri superiori o ai membri dell'Organo di Controllo [OdV] (o a chi riveste le funzioni superiori/direttive deputate) in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice Etico;
- astenersi dall'assecondare e/o non denunciare qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta da chiunque;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate (OdV) di qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico.

Il socio lavoratore e/o il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad

altri se non ai propri superiori e a coloro che rivestono le funzioni a ciò deputate (OdV).

I dipendenti sono, quindi, tenuti a segnalare all'anzidetto Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza diretta e/o indiretta.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori e/o all'immagine di Solaris verrà considerata infrazione e, quindi, sanzionata disciplinarmente secondo i regolamenti e le prassi di Statuto/CCNL.

Solaris pone la massima attenzione nella valorizzazione delle risorse umane e a tale fine:

- considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al socio e/o al dipendente;
- ritiene che soci e i dipendenti siano tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti, delle attitudini lavorative e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della cooperativa;
- ritiene che i soci e dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale (sia interno che esterno, sia materiale che immateriale);
- riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti e dei soci a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della cooperativa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, e/o dallo Statuto della cooperativa, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di socie e/o dipendenti;
- ritiene che i dipendenti e i soci debbano evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto (diretto e/o indiretto) con gli interessi di Solaris o che possano interferire con la loro capacità di assumere e/o svolgere, in modo imparziale e corretto, compiti e decisioni nel migliore interesse della cooperativa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico;
- ritiene che ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse debba essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata (e nel caso in cui la stessa determini e/o possa costituire reato, immediatamente all'OdV);
- ritiene in particolare tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori tenuti ad evitare conflitti di

interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della cooperativa e, soprattutto, della struttura operativa di appartenenza.

I rapporti con i collaboratori ed i consulenti

Solaris procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio considerando quale prioritario parametro di scelta la capacità e la solerzia del collaboratore e non il prezzo dell'offerta.

Solaris non effettua le scelte dei propri consulenti e professionisti sulla base di offerte scontate, manifestamente irrisorie o che, comunque, tendano ad accaparrare la cliente mediante metodi promozionali basati sulla decurtazione verso il basso delle tariffe e dei parametri di legge applicabili.

Quanto stabilito al punto precedente per i soci ed dipendenti vale anche per i collaboratori e consulenti esterni, nei limiti dei rapporti intrattenuti con la cooperativa.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei relativi rapporti contrattuali.

Rapporti con i clienti e i fornitori

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i clienti e fruitori dei servizi, Solaris si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, al proprio Statuto, ai contratti in essere ed alle procedure interne tutte.

In particolare, è fatto obbligo di:

1. fornire ed acquisire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali e di regolamento, servizi e prodotti sempre di alta qualità, indipendentemente dal prezzo;
2. fornire accurate, tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi elargiti in modo tale che il cliente e l'utente finale possa assumere decisioni consapevoli ed informate.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, Solaris opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure aziendali tutte.

I dipendenti e soci addetti alle relazioni ed ai rapporti con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di trasparenza, imparzialità e di correttezza, ivi segnalando all'Ufficio (e/o all'OdV) preposto l'esistenza o l'insorgenza di situazioni anomale (favori; prezzi di cortesia; elargizioni anomale;

promesse di convenienza).

Nei rapporti nascenti da contratti di appalto (sia diretto che di subappalto), di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai vari destinatari delle norme del presente Codice, in particolare, di:

1. osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
2. non precludere ad alcuna amministrazione/azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
3. mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità in questo ambito, sono tollerati solo ed unicamente nel caso in cui siano di (assoluto) modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio.

In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata dal Responsabile del servizio e, dunque, documentata in modo adeguato seguendo la procedura interna. Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, ai soci, al personale dipendente, ai collaboratori esterni ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi è fatto obbligo di segnalare formalmente la situazione al proprio Responsabile e all'OdV.

Rapporti con cooperative e società concorrenti

Solaris rispetta rigorosamente le regole mercantili e le disposizioni di legge in materia di concorrenza e, perciò, si astiene dal porre in essere comportamenti preclusivi, contro la piena e regolare concorrenza, ingannevoli, collusivi e, più in generale qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale diretta e/o indiretta.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse ovvero, in ogni caso, relative a rapporti di carattere pubblicistico e/o parapubblicistico, Solaris adotta la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali ed etico-aziendali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con

la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente ai soggetti preposti a dette funzioni aziendali che agiranno sulla base delle procedure all'uopo adottate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Solaris e ogni socio e/o dipendente, collaboratore o consulente della stessa, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il socio, il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza (OdV).

VII

Modalità di comportamento rispetto agli eventuali reati presupposto di base

Reati contro la pubblica amministrazione e rispetto ai rapporti con pubblici ufficiali

A tutti i collaboratori della cooperativa, nell'ambito dei rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (anche aventi ad oggetto atti e/o fatti e/o richieste diverse da quelle nascenti da contratti pubblici e/o privati), è comunque severamente vietato offrire o promettere agli stessi, anche mediante terzi o per interposta persona, denaro o qualunque altra utilità o beneficio, compresi doni, regalie, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo (in via di tolleranza) che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

A tutti i soci, i dipendenti e collaboratori è altresì vietato utilizzare contributi, finanziamenti e sovvenzioni ottenuti da enti pubblici (Stato, Regioni, enti locali, Unione Europea) destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, a finalità diverse da quelle per le quali i detti finanziamenti sono sorti, anche solo in parte.

I collaboratori ed i soci della cooperativa, nei rapporti con la pubblica amministrazione, sono tenuti infine a fornire dichiarazioni e documenti recanti informazioni veritiere e pertinenti, nonché a collaborare attivamente nel caso in cui la pubblica amministrazione richiedesse chiarimenti in merito agli stessi.

Reati societari e la trasparenza della contabilità

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti e più in generale i preposti alla redazione dei documenti contabili e societari, i sindaci ed i liquidatori della cooperativa, devono redigere i bilanci, le relazioni le altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, nonché

le comunicazioni destinate alle autorità pubbliche di vigilanza, mediante l'esposizione di fatti conferenti e rispondenti al vero, anche nel caso in cui si tratti di elementi soggetti a valutazione (discrezionale e/o tecnico discrezionale), in modo completo e trasparente, al fine di esporre in modo chiaro e veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della cooperativa e di non cagionare danni patrimoniali alla stessa e/o a terzi.

Gli organi di controllo (contabile) della cooperativa, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni, devono aborreire la falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni e, perciò, devono attestare esclusivamente fatti rispondenti al vero, esponendo sempre in modo completo informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della cooperativa, in modo idoneo da fornire una rappresentazione veritiera, completa, chiara e trasparente della situazione economica e finanziaria della cooperativa.

Nel caso di elementi economici e patrimoniali fondati su valutazioni, tale valutazione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e congruità, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno determinato la valutazione del valore del bene e/o del servizio e/o, comunque, del cespite mano a mano in valutazione.

Tutela del patrimonio sociale e operazioni sulla azioni o sul capitale

Solaris promuove e tutela l'integrità del proprio patrimonio sociale.

Gli amministratori della cooperativa, in particolare:

- salvi i casi di riduzione del capitale sociale, non possono procedere alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti, né possono liberare i soci dall'obbligo di eseguirli;
- non possono ripartire utili, o acconti su utili, non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, né possono ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- fuori dei casi consentiti dalla legge, non possono acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali della cooperativa, o della società controllante;
- non possono effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- non possono formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, o mediante sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della cooperativa nel caso di trasformazione.

Solaris promuove la trasparenza e la collaborazione con i soci, con gli altri organi sociali e le autorità pubbliche di vigilanza.

Gli amministratori sono tenuti alla completa collaborazione con le attività di controllo o di revisione attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, e devono fornire con tempestività le informazioni, i dati ed i documenti rilevanti che siano richiesti dagli organi di controllo tutti (sia interni che esterni alla cooperativa).

Le medesime obbligazioni devono essere rispettate da tutti i collaboratori, lavoratori e soci della cooperativa, nei rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza e gli organi di controllo interni.

E' sempre severamente vietato effettuare atti simulati e/o fraudolenti, e/o artati al fine di determinare la maggioranza in assemblea.

Reati relativi alla violazione della normativa per la salute sul lavoro e sicurezza sul lavoro

Solaris diffonde la cultura della sicurezza, mediante l'informazione e la formazione del personale impegnato nei vari settori operativi, ai fini di rendere tutti i collaboratori consapevoli dei rischi sul lavoro e, dunque, dei comportamenti corretti da adottare.

La cooperativa gestisce il sistema della sicurezza sul lavoro mediante costante monitoraggio e aggiornamento del sistema stesso, tenendo conto delle modifiche normative e dell'evoluzione della tecnologia e del *modus operandi* di offrire i servizi sociali.

Tutti i collaboratori, interni ed esterni (dipendenti, soci, amministratori, consulenti) sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle relative norme e degli obblighi derivanti dalla normativa in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le regole aziendali previste dalle procedure e dai regolamenti interni all'uopo adottati.

Reati informatici

A tutti i collaboratori della cooperativa è vietato:

- introdursi nel sistema informatico o telematico della cooperativa protetto da misure di sicurezza;
- procurare abusivamente, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza o comunque fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo;
- danneggiare illecitamente il sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero favorire l'interruzione totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;

- intercettare fraudolentemente comunicazioni relative al sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero impedirle o interromperle, mediante qualsiasi mezzo;
- installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative al sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad esso pertinenti, o comunque di pubblica utilità;
- distruggere danneggiare, rendere in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ostacolarne gravemente il funzionamento, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;

Reati contro la personalità individuale

Tutti i collaboratori, dipendenti, soci della cooperativa che abbiano contatti con gli utenti dei servizi sociali devono tenere con gli utenti stessi comportamenti improntati all'assoluta correttezza e professionalità, evitando di assumere atteggiamenti non congrui alla loro professionalità e/o di eccessiva (inutile) confidenza.

E' severamente vietato:

1. costringere gli utenti a prestazioni lavorative o sessuali (anche solo sotto il potenziale profilo evocativo e/o virtuale), ovvero all'accattonaggio o, comunque, a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento e/o lo svilimento personale, umano e/o d'utente sottoposto a terapia (anche intensiva);
2. indurre gli utenti a qualsiasi forma (diretta e/o indiretta) di prostituzione, ovvero favorirne o sfruttarne la realizzazione (anche in forma meramente evocativa);
3. avere rapporti sessuali (anche in mera forma evocativa e/o virtuale) o compiere pratiche (anche lievi) a sfondo sessuale con tutti gli utenti, minorenni o maggiorenni (sia direttamente che indirettamente riferibili/collocabili in servizi e/o strutture di Solaris);
4. compiere atti sessuali e/o pratiche sessuali (anche meramente evocativi) con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, soprattutto se in cambio di (anche solo promesso) denaro e/o di altra utilità economica e/o suscettibile di essere considerata tale;

5. tentare e/o realizzare (anche solo in parte) esibizioni pornografiche (anche solo virtuali) o produrre materiale pornografico utilizzando (anche indirettamente) gli utenti (ovvero attraverso riprese e/o fotografie di parti del corpo degli stessi), ovvero indurre gli stessi a partecipare ad esibizioni pornografiche (anche solo meramente evocative e/o virtuali);
6. raccogliere, distribuire, divulgare, diffondere o pubblicizzare con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, materiale pornografico, ovvero distribuire o divulgare notizie o informazioni finalizzate all'adescamento (anche virtuale) o allo sfruttamento sessuale degli utenti;
7. procurarsi, realizzare e/o detenere materiale (anche in forma parziale) pornografico e/o porno-graficamente evocativo, anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali, in particolare se realizzato utilizzando minori degli anni diciotto e/o persone disabili, e/o incapaci di intendere e volere.

Corruzione privata

A tutti i collaboratori, soci e dipendenti della cooperativa, nell'ambito dei rapporti con i *partners* commerciali e finanziari, consulenti, clienti, fornitori, controparti negoziali e con tutti gli altri soggetti privati, è vietato offrire o promettere agli stessi, anche mediante terzi o per interposta persona, denaro o qualunque altra utilità o beneficio, compresi doni, regalie, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo (in via di mera tolleranza) che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

In ogni caso, eventuali omaggi e atti di cortesia devono essere comunicati ai soggetti responsabili della funzione aziendale coinvolta.

Ambiente e Salute (reati correlati)

Solaris considera l'ambiente e la natura valore fondamentale e patrimonio di tutti e, dunque, da tutelare e difendere in ogni stadio e processo lavorativo e di organizzazione e gestione aziendale. A tal fine la cooperativa, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse anche riducendo l'impatto ambientale e promuovendo la cultura del rispetto delle risorse naturali e dell'ambiente naturale (da intendersi nella eccezione più estesa del termine: acqua, cielo, terra e fauna).

La cooperativa difatti, si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza (quali valori che la stessa considera e valuta

sempre in modo unitario, non potendo prescindere gli uni [salute] dagli altri [sicurezza sul lavoro e ambiente]). E difatti la gestione operativa dei servizi deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro anche attraverso il rispetto dell'ambiente.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di servizi, prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori e, soprattutto dell'utenza finale dei servizi elargiti da Solaris.

La cooperativa si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di soci, dipendenti e collaboratori, i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, non solo partecipano al processo di prevenzione dei rischi ma anche di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi, dei terzi, dell'ambiente naturale.

VIII

Flussi di informazione all'organo di vigilanza: obblighi di comunicazione

Tutti i collaboratori, i direttori, gli amministratori, i dipendenti ed i soci della cooperativa Solaris che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti (o che possono apparire incongrui rispetto al metodo aziendale) sono tenuti a segnalare gli stessi all'organo di vigilanza (OdV) che, a suo volta, caso per caso, valuterà l'applicazione di eventuali provvedimenti e sanzioni ivi seguendo il relativo proprio Statuto e secondo quanto previsto dal codice sanzionatorio.

In particolare, i collaboratori, i soci, gli amministratori, a seconda della propria mansione e collocazione aziendale nella cooperativa, dovranno effettuare le dovute segnalazioni anche in merito ai seguenti elementi/atti e/o fatti attuali e/o pregressi di almeno tre anni:

1. richieste di assistenza legale da parte di soggetti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla sopra richiamata normativa di cui al Dlgs n. 231/2001;
2. provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Dlgs. n. 231/2001;
3. decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
4. commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Dlgs. n. 231/2001;

5. procedimenti disciplinari svolti e/o in corso di svolgimento;
6. sanzioni irrogate e provvedimenti di archiviazione;
7. prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare o trattative private;
8. *report* periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di ambiente.

IX

Rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali

Solaris tenendo conto del proprio contesto aziendale, adotta specifici protocolli e procedure aziendali che, via via, implementa in base alle necessità e rilevanza concreta degli stessi.

I destinatari dei detti Protocolli (nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni) sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure in essi previste.

La corretta attuazione dei protocolli garantisce, difatti, la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

A tal fine, i protocolli e le procedure prevedono (in particolare) che:

1. le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti;
2. sia garantita la tracciabilità di ogni processo attinente l'attività aziendale, in modo da poter sempre ricostruire *ex post* le motivazioni poste alla base delle scelte operate, i soggetti responsabili ed ogni eventuale dato rilevante ai fini della valutazione della correttezza delle scelte operative;
3. ogni operazione sia supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

X

Richiamo sintetico al codice sanzionatorio

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio o fornitore di beni e servizi è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico (che Solaris diffonde e pubblicizza, anche mediante mezzi informatici) e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della

sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio o fornitore di beni e servizi deve, altresì, accettare in forma esplicita (e possibilmente scritta, ovvero mediante ricezione via PEC) i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di collaborazione e, comunque, all'atto della sua adozione e/o aggiornamento.

In particolare, i dipendenti, collaboratori, amministratori e soci hanno l'obbligo di:

1. astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel codice;
2. rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'organo di vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme contenute nel Codice;
3. riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'Organo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme contenute nel presente Codice;
4. collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
5. informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
6. esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
7. in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del codice, adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne.

Solaris per rendere efficace ed effettivo il Modello Organizzativo ed il sistema normativo interno (Codice Etico, Protocolli, altre norme interne), ha approntato/evidenziato un appropriato meccanismo disciplinare, idoneo a sanzionare tutti coloro che commettono violazioni rispetto alla condotta tracciata dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo di prevenzione, ciò dal più basso al più alto dei livelli aziendali.

Precisamente, in caso di violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla cooperativa, il sistema sanzionatorio sarà applicato con le seguenti modalità:

Collaboratori interni

Violazione di procedure aziendali e del codice etico (salvo configurino reati *ex* Dlgs. n. 231/2001, su cui *infra*)

E' applicata la procedura disciplinare prevista dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL Cooperative

sociali (contestazione addebito; concessione di un termine di 5 gg. per fornire le relative giustificazioni) con eventuale sospensione cautelare dal servizio e dal compenso fino alla definizione del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la procedura disciplinare si concluda positivamente, al collaboratore sono corrisposti i compensi arretrati.

Nel caso in cui le giustificazioni presentate dal collaboratore non siano ritenute idonee, o in caso di assenza delle stesse entro il termine concesso, sono applicate le sanzioni previste dal CCNL Cooperative sociali, ossia:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- recesso per giusta causa nei termini previsti e tenuto conto della contrattazione collettiva.

Reati previsti dal Dlgs. n. 231/2001

Prima dell'inizio del processo penale è applicata la procedura disciplinare prevista dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL Cooperative sociali (contestazione addebito; concessione di termine di 5 gg. per fornire giustificazioni) con eventuale sospensione cautelare dal servizio e dal compenso fino alla definizione del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la procedura disciplinare si concluda positivamente per il soggetto alla stessa sottoposto, il collaboratore riprende immediatamente il servizio, e la cooperativa provvede alla corresponsione delle retribuzioni o dei compensi arretrati.

Nel caso in cui le giustificazioni presentate dal collaboratore non siano ritenute idonee, o in caso di assenza delle stesse entro il termine concesso, sono applicate le seguenti sanzioni, a seconda del tipo di reato (nell'appendici normativa di cui al capitolo XI i vari reati vengono descritti):

- reati *ex artt.* 24 e 25 Dlgs. n. 231/2001: interruzione immediata del rapporto di collaborazione;
- reati *ex art. 24-bis*: a seconda della gravità del fatto: richiamo verbale; richiamo scritto; mutamento di mansioni, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.; multa per un importo non superiore a dieci ore o, in caso di compenso periodico o forfettario, per un importo non superiore al 5% di tale importo; sospensione dal servizio e dal relativo compenso per un periodo non superiore a 15 giorni; recesso immediato dal rapporto lavorativo;

- reati *ex art. 25-ter e duodicies*: interruzione immediata del rapporto di collaborazione;
- reati *ex art. 25-quinquies*: interruzione immediata del rapporto di collaborazione;
- reati *ex art. 25-septies*, a seconda della gravità del fatto: richiamo scritto; mutamento di mansioni, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.; multa per un importo non superiore a dieci ore o, in caso di compenso periodico o forfettario, per un importo non superiore al 5% di tale importo; sospensione dal servizio e dal relativo compenso per un periodo non superiore a 15 giorni; recesso immediato dal rapporto lavorativo.

Nel caso in cui abbia inizio un processo penale nei confronti dei collaboratori, è prevista come possibile la sospensione cautelare dal lavoro e dal compenso (qualora ne ricorrano i presupposti atteso che, nei casi meno gravi, è possibile disporre lo spostamento del soggetto ad altre mansioni), fino al momento del passaggio in giudicato della sentenza penale.

Nel caso in cui sia pronunciata sentenza di condanna, è applicata la cessazione del rapporto lavorativo, con effetto *ex tunc*, dal momento della sospensione cautelare.

Nel caso in cui sia pronunciata sentenza di proscioglimento, il consiglio di amministrazione prenderà gli eventuali provvedimenti da adottare in merito al reintegro del collaboratore e/o alla relativa corresponsione dei compensi arretrati.

Collaboratori esterni

Si procederà a contestazione scritta dell'inadempimento, con idoneo termine al collaboratore per fornire le relative spiegazioni e ad eventuale sospensione dei pagamenti qualora ne ricorrano i presupposti di legge.

Nel caso in cui le spiegazioni ottenute non siano ritenute idonee, o in caso di mancata risposta entro il termine concesso, comunque non inferiore ai trenta giorni, si procederà alla risoluzione del contratto, oltre ogni conseguente eventuale richiesta di risarcimento e/o indennizzo.

Le sanzioni sono proposte dall'organo di vigilanza e controllo al consiglio di amministrazione, che, di concerto con lo stesso organo di vigilanza, provvede alla relativa applicazione.

Le predette sanzioni e le modalità di applicazione delle stesse devono essere commisurate, oltre a quanto previsto nel presente codice relativamente alla tipologia di sanzione applicabile, agli elementi soggettivi ed oggettivi della violazione commessa nel caso specifico.

Il controllo del rispetto delle disposizioni del codice sanzionatorio è demandato all'organo di vigilanza, il quale, nella sua azione, deve potersi avvalere della fattiva e responsabile collaborazione

di tutti i destinatari del modello stesso e, soprattutto, dei vertici della cooperativa (in particolare dei soggetti c.d. uditori delle/nelle riunioni trimestrali che l'OdV svolge).

Tutti i portatori di interesse devono dunque impegnarsi a riferire all'organo di vigilanza qualunque violazione dello stesso.

Al fine di evitare intollerabili pratiche dilatorie, il riscontro di infrazioni dovrà essere rapportato all'organo di vigilanza, il prima possibile in prima persona e per iscritto.

La cooperativa si impegna a mantenere la riservatezza delle segnalazioni, incoraggiando il senso di responsabilità di tutti i propri portatori di interessi.

XI

Sintetica appendice normativa di base (i principali reati presupposto *ex Dlg* 231/1001)

Pubblica Amministrazione

317 c.p. Concussione

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

Art. 318 c.p. Corruzione per un atto d'ufficio

Il pubblica ufficiale che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.

Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Il 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 d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.

Art. 319-bis c.p. Circostanze aggravanti

La pena è aumentata se il fatto di cui all'articolo 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata la Pubblica Amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari

Se i fatti indicati negli art. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di

cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Art. 321 c.p. Pene per il corruttore

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-*bis*, nell'articolo 319-*ter* e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale, o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 318.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

322-*bis* c.p. Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche: 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso: 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo; 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.

319-*quater* c.p. di cui alla L. 6/11/2012 n. 190 (G.U. 13/11/2012 n. 265) <<Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione>>

All'art. 25, comma 3, Dlgs. n. 231/2001 viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-*quater* c.p.1 regolante la fattispecie dell'<<*indebita induzione a dare o promettere denaro o altre utilità*>> nella quale sono state fatte confluire le varie condotte di induzione. Soggetti attivi di questo reato sono il

pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, mentre il fatto costitutivo è rappresentato dalla coartazione da parte del soggetto attivo della volontà del privato (ciò accade, ad esempio, quando un pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità e dei suoi poteri, induca il privato a sottostare a determinate sue richieste).

È prevista una punibilità anche per il privato qualora lo stesso non sia stato forzatamente indotto alla dazione/promessa, ma abbia conservato un margine di scelta criminale che giustifica l'applicazione di una pena (seppur limitata);

2.all'art. 25-ter, comma 1, Dlgs. n. 231/2001 viene ad aggiungersi la lettera "s-bis" nella quale si richiama l'art. 2635 c.c. 2, che è stato, appunto, riscritto dalla L. n. 190/2012 e che regola il reato di <<corruzione tra privati>>. L'applicabilità della fattispecie prevista nella disposizione in oggetto è sempre subordinata al fatto che la condotta non costituisca un reato più grave

Reati in tema di erogazioni pubbliche

316-bis c.p. Malversazione a danno dello Stato

Chiunque, 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, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni

Art. 316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'art. 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Truffa e frode ai danni dello Stato

Art. 640 c.p. Truffa

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549: se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o con il pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare; se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorità.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

Art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'art. 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Art. 640-ter c.p. – Frode informatica

Chiunque, 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 altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante.

I reati societari

Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

Art. 2621 c.c. False comunicazioni sociali

Salvo quanto previsto dall'art. 2622 gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i 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, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, sono puniti con l'arresto fino a due anni.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi terzo e quarto, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 2622 c.c. False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i 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 valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori, sono puniti,

a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Si procede a querela anche se il fatto integra altro delitto, ancorché aggravato, a danno del patrimonio di soggetti diversi dai soci e dai creditori, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Nel caso di società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, la pena per i fatti previsti al primo comma è da uno a quattro anni e il delitto è procedibile d'ufficio.

La pena è da due a sei anni se, nelle ipotesi di cui al terzo comma, il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori.

Il nocumento si considera grave quando abbia riguardato un numero di risparmiatori superiore allo 0,1 per mille della popolazione risultante dall'ultimo censimento ISTAT ovvero se sia consistito nella distruzione o riduzione del valore di titoli di entità complessiva superiore allo 0,1 per mille del prodotto interno lordo.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi settimo e ottavo, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

Art. 173-bis del T.U.F.(D.Lgs n. 58/1998) Falso in prospetto

Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti per la offerta al pubblico di prodotti finanziari o l'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 2624 c.c. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione

I responsabili della revisione i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno.

Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle

comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.

Tutela penale del capitale sociale

Art. 2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti

Gli amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

Art. 2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, gli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite sono puniti con l'arresto fino a un anno. La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Art. 2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali della società controllante

Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino a un anno.

La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Art. 2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori

Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

2629-bis c.c. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi

L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla società o a terzi.

Art. 2632 c.c. Formazione fittizia del capitale

Gli amministratori e i soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

Art. 2633 c.c. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori

I liquidatori che, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, cagionano danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Tutela penale del funzionamento della società

Art. 2625 c.c. Impedito controllo

Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 euro. Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino a un anno e si procede a querela della persona offesa.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Art. 2636 c.c. Illecita influenza sull'assemblea

Chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 2637 c.c. Aggiotaggio

Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari, è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

Tutela penale delle funzioni di vigilanza

Art. 2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116

del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I reati relativi alla violazione della normativa per la salute sul lavoro e sicurezza sul lavoro

Art. 589 comma II c.p. Omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008.

La norma prevede che nel caso di omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, l'agente è punito con la reclusione da due a sette anni.

Le prescrizioni previste dal predetto articolo 55 sono le seguenti: valutazione dei rischi e adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a); adozione del documento di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d), f) dell'articolo 28; violazioni delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettere q) e z), prima parte.

Si precisa che la sanzione è applicabile nei soli casi in cui la violazione sia commessa nelle seguenti aziende: nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f); in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

Art. 589, comma II, c.p. Omicidio colposo commesso con violazione delle altre norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La norma prevede che nel caso di omicidio colposo l'agente è punito con la reclusione da due a sette anni.

Art. 590, terzo comma, c.p. Lesioni gravi o gravissime colpose, commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La presente norma punisce colui che cagiona ad altri, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, una lesione personale colposa: in caso di lesioni gravi la pena è della reclusione da tre mesi a un anno, o della multa da euro 500 a euro 2.000; in caso di lesioni gravissime la pena è della reclusione da uno a tre anni.

Art. 22, comma 12-bis, del Dlgs 22/07/1998, n. 286 e Dlgs. n. 109/2012 (Attuazione della direttiva 2009/52 sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impiegano lavoratori stranieri il cui soggiorno è irregolare e procedure di regolarizzazione 2012)

La norma ha arricchito l'elenco dei reati che comportano una responsabilità diretta dell'ente/cooperativa, introducendo all'interno del DLgs. n. 231/2001 l'art. 25*Duodecies* che recita così: <<In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150mila euro>>.

Il delitto di cui all'art. 22 comma 12*bis* del Dlgs. n. 286/1998 è quello commesso dal datore di lavoro che impieghi nella sua impresa lavoratori stranieri che siano privi di un regolare permesso di soggiorno; oppure il cui permesso sia scaduto, sia stato revocato o annullato, quando intercorre anche una delle seguenti circostanze alternative: A) i lavoratori occupati siano in numero superiore a tre; B) i lavoratori siano minori di età (non lavorativa); C) i lavoratori siano sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento tali per cui siano esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni in cui lavorano.

In sintesi l'art. 25*duodecies* del Dlgs 231/2001 riconosce in capo agli enti una responsabilità per lo sfruttamento di manodopera irregolare che può condurre alla condanna dell'ente a una pesante sanzione pecuniaria, quando ricorra una delle condizioni sopra previste (più di tre lavoratori

irregolari; minorenni; situazioni di grave pericoli).

I reati informatici e le condotte criminose rilevanti per l'attività della cooperativa

Art. 491-bis c.p. Documenti informatici

Se alcuna delle falsità previste dagli articoli 476 ss. codice penale, relative ai delitti di falso materiale ed ideologico, riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni delle medesime norme, concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

Art. 615-ter Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni: 1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema; 2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato; 3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.

Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni.

Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio.

Art. 615-quater c.p. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, è punito con la reclusione sino ad un anno e con la multa sino a euro 5.164. La pena è della reclusione da uno a due anni e della multa da euro 5.164 a euro 10.329 se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'articolo 617-quater.

Art. 615-quinquies c.p. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

Chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa sino a euro 10.329.

Art. 617-quater c.p. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la stessa pena si applica a chiunque rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle comunicazioni di cui al primo comma.

I delitti di cui ai commi primo e secondo sono punibili a querela della persona offesa.

Tuttavia si procede d'ufficio e la pena è della reclusione da uno a cinque anni se il fatto è commesso: 1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità; 2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema; 3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

Art. 617-quinquies c.p. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Chiunque, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni nei casi previsti dal quarto comma dell'articolo 617-*quater*.

Art. 635-bis c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni e si procede d'ufficio.

Art. 635-ter c.p. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

Se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni.

Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Art. 635-quater c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, mediante le condotte di cui all'articolo 635-*bis*, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Art. 635-quinquies c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Se il fatto di cui all'articolo 635-*quater* è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.

Se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità ovvero se questo è reso, in tutto o in parte, inservibile, la pena è della reclusione da tre a otto anni.

Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

I reati contro la personalità individuale

Art. 600 c.p. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù.

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Art. 600-bis c.p. Prostituzione minorile

Chiunque induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisce o sfrutta la prostituzione è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.493 a euro 154.937.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o di altra utilità economica, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a euro 5.164.

Nel caso in cui il fatto di cui al secondo comma sia commesso nei confronti di persona che non abbia compiuto gli anni sedici, si applica la pena della reclusione da due a cinque anni.

Se l'autore del fatto di cui al secondo comma è persona minore di anni diciotto si applica la pena della reclusione o della multa, ridotta da un terzo a due terzi.

Art. 600-ter c.p. Pornografia minorile

Chiunque, utilizzando minori degli anni diciotto, realizza esibizioni pornografiche o produce materiale pornografico ovvero induce minori di anni diciotto a partecipare ad esibizioni pornografiche è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 25.822 a euro 258.228.

Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche

per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 2.582 a euro 51.645,00.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

Nei casi previsti dal terzo e dal quarto comma la pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale sia di ingente quantità.

Art. 600-*quater* c.p. Detenzione di materiale pornografico minorile

Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-*ter*, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.

La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

Art. 600-*quater*.1 c.p. Pornografia virtuale

Le disposizioni di cui agli articoli 600-*ter* e 600-*quater* si applicano anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto o parti di esse, ma la pena è diminuita di un terzo.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.